



Sindikalni poročevalec

Izredna izdaja 1995 - februar

SINDIKAT PRISTANIŠKIH DELAVCEV SLOVENIJE

Vojkovo nabrežje 38
tel. +386 66/456 252
Tlx: 34 110
Fax: +386 66/21 544

KRATKE VESTI

Vsebina:

- TISKOVNA KONFERENCA
- SVETOVNA UVRSTITEV PRISTANIŠČ PO TONAŽI
- KOLEKTIVNA POGODBA
- POGODBENA DELA - INTERNA BORZA DELA
- NOTRANJI ODKUP IN POSTOPKI
- PROSTA CARINSKA CONA - PROSTA CONA - PROSTA CONA. d.o.o.
- PRIVATIZACIJA VZDRŽEVANJA PRISTANIŠKEGA SISTEMA
- ODGOVOR NA STALIŠČA / ZABELEŽKO IN PAMFLET ZAČASNE UPRAVE Z DNE 6.1.95
- POJASNILO (NOTRANJI ODKUP)

Iz intervjuja s predsedujočim:

So plače nad republiškim povprečjem?

So. Vendar smo imeli leta 90, ko nas je bilo zaposlenih enkrat več, do 40 % nad rep. povprečjem, danes pa ga presegamo za dobrih 10 %. To je bilo odvisno od poročevalca na sejah bivšega organa upravljanja, enkrat smo presegali za 10 %, čez dva tedna že za 30 %, pač igra številčk. Pozabljajo pa, da danes cca. 600 pretovornih delavcev (od privezovalca do disponenta) pretovori cca 5 mio ton tovora. Povprečna plača v operativi pa znaša povprečno plačo poštarja.

VSEBINA:

SINDIKAT ALI SOUPRAVLJANJE? UMETNA DILEMA!
KAKO AKTIVIRATI NOVI SISTEM DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA
NAVODILA IN PRIPOROČILA ZA AKCIJO
KAKO VOLIMO SVET DELAVCEV
ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU



LUKA KOPER - KOPER
POSLOVODNI ORGAN
-TU-

ZADEVA: POJASNILO (NOTRANJI ODKUP)

Podpisani glavni direktor Luke Koper, p.o. Koper, dajem na zahtevo predsednika sindikata in izvršnega odbora, ki je bila posredovana na delovnem sestanku decembra 1992 naslednja pojasnila:

1. V programu lastninskega preoblikovanja podjetja moramo uporabiti vse možnosti, da postanemo zaposleni večinski lastniki podjetja. V ta namen moramo pridobiti preko zakonskih modelov paket upravljalških delnic v razmerju 51% glede na celotno premoženje podjetja.

2. V primeru, da ne uspemo kot večinski delničarji, pa se moramo truditi, da dosežemo pretežno večino, oziroma 49% premoženja podjetja moramo pokriti z našimi upravljalškimi delnicami.

V nasprotnem ne bomo upravljali, ker ne bomo o ničemer odločali.

O pripadajočem deležu premoženja na zaposlene bo odločala Vlada R. Slovenije.

V primeru neuspelega večinskega ali pretežnega lastništva bom takoj odredil izplačilo obveznic.

Lep pozdrav,

glavni direktor Luke Koper - Koper
podpis

SINDIKAT ALI SOUPRAVLJANJE? UMETNA DILEMA!

Teza, po kateri bo z uvedbo soupravljanja v podjetjih naenkrat kar prenehala potreba po delovanju sindikata(ov) na tem nivoju, je čista neumnost, ki so jo lahko sproducirali le popolni nepoznavalci ali pa silno površni bralci Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS št. 42/93). Ravno obratno! Vloga in moč sindikatov v podjetjih se bo v resnici s tem le še povečala.

1. Funkcije sindikata ostajajo neokrnjene

Sindikati v podjetju (in tudi sicer) ima predvsem tri temeljne funkcije, in sicer:

1. **STALNO UVELJAVLJANJE (NOVIH) PRAVIC IN INTERESOV DELAVCEV** preko sklepanja (podjetniških) kolektivnih pogodb in različnih oblik sindikalnega boja.
2. **UČINKOVITO VARSTVO ŽE PRIDOBLENIH DELAVSKIH PRAVIC (SINDIKALNA ZAŠČITA)** z uporabo različnih pravnih in nepravnih metod in sredstev sindikalne zaščite.
3. **SKRBE ZA BOLJŠI "DRUŽBENI STANDARD" DELAVCEV** (letovanja, cenejši nakupi, športno in kulturno udejstvovanje delavcev itd.).

Ko natančneje proučimo novi sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij, lahko v zvezi s tem brez kakršnihkoli zadržkov ugotovimo: **NITI ENA OD ZGORAJ NAVEDENIH TEMELJNIH FUNKCIJ SINDIKATA NI Z UVEDBO SISTEMA SOUPRAVLJANJA V PODJETJIH PRAV V NIČEMER OKRNJENA!!! S POMOČJO SOUPRAVLJALSKEGA MEHANIZMA BO SINDIKAT NEKATERE IZMED NJIH LE LAŽJE IN UČINKOVITEJE URESNIČEVAL. SOUPRAVLJANJE TOREJ LAHKO POMENI LE DOPOLNITEV IN NADGRADNJO DEJAVNOSTI SINDIKATA(OV) V PODJETJU, NE MORE PA GA (JIH) NADOMESTITI. CELO VEČ - SOUPRAVLJANJE BREZ SINDIKATA NE MORE NITI ZAŽIVETI NITI OBSTATI.**

Navezava organov participacije na sindikate ima širši pomen. Gre za ugotovitev številnih preučevanj, da organi participacije v podjetjih uspešno delujejo le, če imajo širšo zunanjo politično, organizacijsko, marsikdaj pa tudi politično in strokovno podporo. Takšno podporo jim najpogosteje zagotavljajo sindikati, redkeje pa tudi politične stranke. Sindikati kot širša organizacija zaposlenih, ki je javno priznana, razpolagajo z mehanizmi, ki lahko spodbujajo dejavnost participacije v vsakem podjetju. S svojimi instrumenti moči (pogajanje, stavko) lahko bistveno podpro participacijo v posameznem podjetju. To je potrebno, kadar recimo delodajalec ali vodstvo podjetja nasprotuje temu, da bi uresničilo sicer legalno družbeno normo.

(Dr. B. Kavčič, Delavci in upravljanje podjetij, Ljubljana, Enotnost, 1992, str. 67)

2. Primerjalna analiza sindikalnih in soupravljaljskih funkcij

Pa poskusimo odnos oz. razmerje med vsebino delovanja sindikata in soupravljaljskega mehanizma, ki sta sicer po zakonu formalno ločena, analizirati z vidika morebitnega prekrivanja oz. dopolnjevanja nalog in pristojnosti glede vsake od treh temeljnih zgoraj navedenih funkcij sindikata:

1. Uveljavljanje pravic in interesov delavcev s pomočjo raznih oblik sindikalnega boja in preko sklepanja kolektivnih pogodb.

Kolektivne pogodbe, tudi tiste na nivoju posameznega podjetja, so in ostajajo daleč najpomembnejši instrument urejanja vsebine in obsega pravic in obveznosti delavcev iz delovnega razmerja (plače in drugi prejemki, dopusti, pogoji dela itd.). Z njimi so torej normativno določeni najpomembnejši elementi materialnega in socialnega položaja delavcev v po-

djetjih. **Pogajanja o posameznih rešitvah in sklepanje kolektivnih pogodb z delodajalcem (podjetjem) še naprej ostaja izključna domena reprezentativnih sindikatov in organi delavske participacije (sveti delavcev) pri tem nimajo prav nobene vloge in pristojnosti.** Posamezne rešitve v interesu delavcev mora sindikat ob kolektivnih pogajanjih izsiliti tudi s stavkami ali drugimi oblikami sindikalnega pritiska. **Tudi te ostajajo še naprej izključna domena sindikata.**

V zgoraj navedenem smislu je prav gotovo najbolj zgovorna določba 7. člena zakona, ki pravi: "S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja."

Bodo pa organi soupravljanja vsekakor lahko uspešno uveljavljali interese delavcev tam, kjer se pristojnosti sindikata nehajo (kadrovska politika, statusna vprašanja itd.), in tako nadgradili sindikalna prizadevanja v smislu čim širšega uveljavljanja delavskih interesov.

2. Sindikalna zaščita delavskih pravic.

Ni dovolj, če sindikat izbori pravice na papirju in jih uspe spraviti v besedilo kolektivne pogodbe. Treba je zagotoviti tudi učinkovito izvajanje teh pravic in preprečiti njihovo kršenje, ki je zlasti v naši praksi žal vsakodneven in množičen pojav.

Kdo to lahko zagotovi - sindikat ali svet delavcev? V glavnem le sindikat s svojimi pravnimi službami, zakonskimi pooblastili glede sodelovanja v postopkih za varstvo pravic ter v skrajnih primerih tudi s stavkami in drugimi oblikami sindikalnega boja. Svet delavcev ima sicer v zakonu kot eno izmed svojih pristojnosti res zapisano tudi "skrb za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, kolektivne pogodbe ter dogovori z delodajalcem", vendar pa:

- se svet delavcev zanesljivo ne bo ukvarjal tudi z individualno zaščito posameznikov tako kot sindikat, brez česar seveda o učinkoviti sindikalni zaščiti ni mogoče govoriti,
- svetu delavcev zakon v nadaljevanju ne daje praktično nobenih zares učinkovitih mehanizmov za ukrepanje v primeru kršenja navedenih predpisov s strani delodajalca, kakršne pa sindikat vendarle ima (npr. stavke) in jih tudi pogosto uporablja.

Svet delavcev lahko po zakonu v zgoraj navedenem smislu učinkovito ukrepa le v primeru neustreznega reševanja prejšnjih delavcev in kršitve dolžnosti obveščanja delavcev (veto po 98. členu), **glede vsega ostalega pa bo tudi v bodoče lahko ustrezno varstvo delavskih pravic pred raznimi oblikami kršenja zagotavljal le sindikat.**

Za nemški model participacije je značilna velika vpletenost sindikatov, čeprav so institucije formalno ločene. Sindikati ne dajejo le številnih kandidatov za obratne in nadzorne svete, ampak delovanju organov participacije tudi vsestransko zagotavljajo zunanjo politično podporo, brez katere nikjer v svetu ni uspešna. (Dr. B. Kavčič, Delavci in upravljanje, Ljubljana, Enotnost, 1992, str. 54)

3. "Družbeni standard" delavcev.

Na tem področju sveti delavcev sicer dobivajo določene dokaj pomembne pristojnosti (npr. dajanje soglasja k odločitvam v zvezi z razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev), vendar pa je to le delček tistega, kar sicer dela in bo še naprej delal sindikat v zvezi z zagotavljanjem raznih ugodnosti delavcem na različnih področjih družbenega življenja (neposredna organizacija letovanj, diskontnih prodaj itd.). **Res pa je, da so tudi za sindikat te dejavnosti le sekundarnega pomena.** Bistveno za dober sindikat je še vedno predvsem delovanje na področju učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic delavcev iz delovnega razmerja.

Participacija na Švedskem je visoko razvita. Ima dolgo tradicijo. Organizirana je preko sindikatov. Tisti zaposleni, ki niso člani sindikatov, nimajo nobene organizirane možnosti vplivanja na upravljanje. Čeprav ima participacija zakonsko podlago, so bistvena vprašanja prepuščena pogajanjem med sindikati in delodajalci. Če sindikati niso aktivni, tudi participacije ni. To je v skladu z načelom prostovoljnosti participacije tudi s strani zaposlenih. (Dr. B. Kavčič, Delavci in upravljanje, isti vir, str. 58)

3. Sklep

Na podlagi dela in iz dela uresničujejo delavci dve vrsti pravic (in dolžnosti), in sicer:

1. ELEMENTARNE PRAVICE GLEDE MATERIALNIH IN DRUGIH POGOJEV "PRODAJE DELOVNE SILE" (pravice iz dela v ožjem pomenu besede, pravice iz meznega položaja)

- plača, nadomestila in drugi materialni prejemki, odmori, počitki, dopusti, izobraževanje ter druge pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja, ki se urejajo s kolektivnimi in individualnimi delovnopravnimi pogodbami.

2. DODATNE EKONOMSKO-POLITIČNE PRAVICE GLEDE SODELOVANJA PRI UPRAVLJANJU PODJETIJ (pravice na podlagi dela v širšem smislu)

- uresničevanje večjega ali manjšega vpliva na sprejemanje odločitev ali celo soodločanje delavcev pri vprašanih, ki posredno ali neposredno kreirajo ekonomski položaj in poslovni uspeh podjetja. (Gre torej za delavske pravice, ki niso nekaj samoumevnega, ampak pomenijo pravzaprav civilizacijsko pridobitev novejši dobe. **Upravljanje podjetij je namreč v osnovi tipična funkcija lastnine oz. pristojnost lastnikov podjetij.** Do priznavanja dela kot bolj ali manj enakopravne podlage za sodelovanje pri upravljanju podjetij v obliki sistema delavske participacije je prišlo šele v novejšem času, najprej kot neposredni rezultat sindikal-

nega boja za boljše uresničevanje delavskih interesov, kasneje pa tudi znanstvenih teorij o prednostih t.i. kooperativnega oz. participativnega vodenja in upravljanja podjetij. Da je to res, je razvidno tudi iz tega, da je soupravljanje delavcev pomembneje uveljavljeno le v najbolj razvitih tržnih gospodarstvih, in še to ne povsod v enaki meri.)

Če torej želimo shematsko nazorno opredeliti in prikazati razmerje med področjem delovanja sindikata v podjetju na eni ter institucijami delavskega soupravljanja (svet delavcev, predstavništvo delavcev v nadzornih svetih in upravah podjetij) na drugi strani, bi lahko rekli, da **PREKO SINDIKATA DELAVCI URESNIČUJEJO PRAVICE IZ DELOVNEGA RAZMERJA V OŽJEM POMENU BESEDE, PREKO INSTITUCIONALIZIRANEGA SOUPRAVLJALSKEGA MEHANIZMA PA ŠE PRAVICE NA PODLAGI DELA V ŠIRŠEM SMISLU.**

To velja pri nas, kjer se je zakonodajalec pri pripravi zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij zgledoval po nemškem modelu delavske participacije. Za ta model je kot rečeno značilno, da je mehanizem soupravljanja delavcev institucionalno (formalno organizacijsko) ločen od sindikata, čeprav ima sindikat tudi v tem modelu na organe soupravljanja odločilen vpliv preko pravice do kandidiranja članov sveta delavcev, brez stalne aktivne vloge sindikata pa ti organi po izsledkih znanstvenih raziskav tudi ne morejo ohraniti stika z delavsko bazo in predvsem ne svojega neodvisnega položaja nasproti delodajalcem. **Pri švedskem modelu delavske participacije pa se na primer vprašanje razmejitve pristojnosti med sindikatom in organi delavske participacije sploh ne postavlja, kajti v tem modelu se za razliko od nemškega delavsko soodločanje tudi formalno uresničuje neposredno preko sindikata in njegovih organov.**

DILEMA: ALI SINDIKAT ALI SOUPRAVLJANJE, JE TOREJ POVSEM UMETNA. PODROČJE DELA SINDIKATA IN PODROČJE DELA ORGANOV DELAVSKE PARTICIPACIJE SE, KOT SMO LAHKO VIDELI, NAMREČ SPLOH NE POKRIVATA, AMPAK SE LEPO DOPOLNUJETA. ZA DOBER POLOŽAJ DELAVCEV V DELOVNEM RAZMERJU STA TOREJ POMEMBNA OBA. RES PA JE, DA NOBEDEN IZMED ZNANSTVENIH RAZISKAV BREZ PODPORE DOBREGA SINDIKATA SPLOH NE MORE FUNKCIONIRATI. SINDIKAT JE PRAVZAPRAV V BISTVU NEKE VRSTE "SUBJEKTIVNA SILA" IN AGENS SISTEMA SOUPRAVLJANJA.

Vse doslej povedano pa vodi še k enemu pomembnemu in logičnemu zaključku. Namreč - s sprejetjem novega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij sindikat v bodoče dobiva poleg uvodoma omenjenih še eno novo t.i. temeljno funkcijo, in sicer: **SKRB ZA UČINKOVITO DELOVANJE SISTEMA DELAVSKE PARTICIPACIJE.**

SINDIKAT PRISTANIŠKIH DELAVCEV SLOVENIJE

Vojkovo nabrežje 38
tel. +386 66/456 252
Tlx: 34 110
Fax: +386 66/21 544

Mato Gostiša:

KAKO AKTIVIRATI NOVI SISTEM DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA

DOBILI SMO ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Tako imenovanega "integralnega delavskega samoupravljanja" v praksi že davno ni več, zelo dolgo pa je trajalo, da smo končno le dobili Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS št. 42/93). In še nekaj časa bo potrebno, da bomo novi sistem delavske participacije uveljavili tudi v praksi. Največ je odvisno od aktivnosti sindikata.

1. Nekaj o osnovnih pojmi

"Integralno samoupravljanje" je družbenoekonomski sistem, v katerem delavci v celoti sami upravljajo gospodarske organizacije preko različnih oblik samoupravnega odločanja (referendumi zbori delavcev, delavski svet itd.). Podlaga tega sistema je "družbena lastnina proizvodjalnih sredstev", ki je v svojem bistvu pravzaprav negacija lastnine (nelastnina) ali nikogaršnja lastnina. Zato izvajanje funkcije lastnikov podjetij v celoti prevzamejo zaposleni delavci. Ta oblika upravljanja podjetij je pri nas teoretično v veljavi le še v čistih družbenih podjetjih, vendar pa bo najkasneje v letu dni (z zaključkom postopkov lastninskega preoblikovanja podjetij) tudi teoretično dokončno ukinjena.

Delavska participacija ali sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij je sistem ekonomsko-političnih pravic, s katerimi se v tržnem (lastninskem) ekonomskem sistemu, kakršnega sedaj uvajamo tudi pri nas, omogoča preseganje klasičnega mezdnege položaja delavcev. V tem sistemu ni sporno, da je upravljanje podjetij v osnovi funkcija in pristojnost lastnikov podjetij, vendar pa je tudi delavcem na podlagi dela omogočena večja ali manjša udeležba pri sprejemanju upravljalških odločitev (ne pa samoupravljanje). Prvi zametki delavske participacije so se pojavili v prvi polovici prejšnjega stoletja kot rezultat sindikalnega boja za čim celovitejše uresničevanje delavskih interesov, pravi razmah pa je doživela v razvitejših tržnih gospodarstvih šele v zadnjih desetletjih pod vplivom močne socialdemokracije in sodobnih organizacijskih teorij. Stopnja oz. obseg delavskega vpliva na upravljanje podjetij je v različnih državah zelo različen, za najrazvitejša pa veljata nemški in švedski model delavske participacije.

Soupravljanje delavcev je ožji pojem, ki označuje le eno od različnih konkretnih oblik delavske participacije. Gre pa za najvišjo stopnjo participacije, pri kateri predstavniki delavcev enakopravno sodelujejo pri sprejemanju vseh, tudi najbolj pomembnih upravljalških odločitev v organih podjetij (nadzorni sveti, uprave). Soupravljanje torej ni sinonim za delavsko participacijo kot širši pojem, čeprav se v tem svojstvu v literaturi pogosto uporablja (tudi v tem besedilu) zaradi poenostavitve in lažje berljivosti strokovnih tekstov. Drugače pa tudi naziv našega zakona ("zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju") kaže na širšo materijo in razumevanje pojma delavska participacija.

2. Predstavitve zakonskega modela

Sistem delavske participacije, kakršnega uvaja naš zakon, se močno zgleduje po nemškem modelu. Za razliko od švedskega modela, pri katerem sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij tudi formalno poteka preko sindikata, sta v tem modelu in instituciji sindikata in delavskega soupravljanja formalno povsem ločeni. **Močna vloga sindikata pri vzpostavljanju in delovanju sistema delavskega soupravljanja je v sistem vgrajena le posredno, predvsem preko pravice reprezenta-**

ktivnih sindikatov, da predlagajo kandidate za svet delavcev in njihovo morebitno razrešitev (kreativna in nadzorna funkcija sindikata.).

Zakon je seveda naravnano dolgoročno. Zato ne govori več o družbenih podjetjih, ampak so sprejeti soupravljalški mehanizmi že "tempirani" na upravljalško strukturo, kakršno predvideva nedavno sprejeti zakon o gospodarskih družbah. Iz tega razloga je najprimerneje, če poskušamo osnovno shemo sprejetega sistema delavske participacije prikazati kar na primeru delniške družbe. Seveda bo sistem funkcioniral podobno tudi v drugih oblikah gospodarskih družb (podjetij).

ORGANI DRUŽBE

I. SKUPŠČINA:

- sestavljajo jo vsi delničarji
- pristojna je predvsem za odločanje o najpomembnejših vprašanih, kot so:
 - delitev dobička,
 - imenovanje in odpoklic članov nadzornega sveta,
 - ukrepi za povečanje ali zmanjšanje kapitala,
 - statusne spremembe

II. NADZORNI SVET:

- sestavljajo ga najmanj trije člani (točno število določa statut družbe), ki jih imenuje skupščina družbe, plus določeno število predstavnikov delavcev, ki jih imenuje svet delavcev
- je izjemno pomemben organ družbe, ki nadzoruje celotno vodenje družbe, in je v tem svojstvu pristojen tudi za imenovanje in razreševanje članov uprave družbe (direktorjev)

III. UPRAVA DRUŽBE

- člani uprave družbe so direktorji, ki so pod neposredno kontrolo nadzornega sveta,
- član uprave je tudi delavski direktor
- uprava zastopa in predstavlja družbo ter v celoti in samostojno opravlja vse naloge v zvezi s tekočim vodenjem poslova

OBLIKE DELAVSKE PARTICIPACIJE

- INDIVIDUALNE POBUDE POSAMEZNIKOV IN PRAVICA DO ODGOVORA NANJE TER PRAVICA DO OBVEŠČENOSTI** (omejeno na raven odločitev o poteku delovnega procesa)

II. ZBOR DELAVCEV

- a) sestavljajo ga vsi zaposleni, sestaja se lahko po delih delovnega procesa
- b) lahko daje le pobude, predloge, mnenja in stališča svetu delavcev glede vprašanj iz njegove pristojnosti; zbor delavcev samostojno ne odloča o ničemer

III. SVET DELAVCEV:

- a) oblikuje se v družbah z več kot 20 delavci, v manjših pa njegovo funkcijo opravlja delavski zaupnik kot posameznik
- b) številčna sestava je odvisna od števila zaposlenih delavcev, člane sveta delavcev pa volijo vsi delavci na neposrednih in tajnih volitvah;
- c) glede pristojnosti so v zakonu točno določene zadeve, o katerih mora biti svet delavcev **samo obveščen**, glede katerih obstaja obveznost vodstva za **skupno posvetovanje** s svetom delavcev, o katerih svet delavcev enakopravno **soodloča oz. daje soglasje**, in zadeve, glede katerih ima svet delavcev celo t.i. **pravico veta**;
- d) kot splošne funkcije sveta delavcev pa zakon navaja naslednje:
 - skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem,
 - predlaga ukrepe, ki so v korist delavcem,
 - sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem,
 - pomaga pri vključevanju v delo invalidov, starejših in drugih delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

IV. SODELOVANJE PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V NADZORNEM SVETU

- a) svet delavcev imenuje določeno število predstavnikov delavcev (najmanj tretjino v manjših in najmanj polovico v večjih družbah z več kot 1000 zaposlenimi) v nadzorni svet kot enega izmed najpomembnejših organov družbe,
- b) predstavniki delavcev so popolnoma enakovredni člani nadzornega sveta in pri odločanju tega organa zastopajo interese delavcev.

V. DELAVSKI DIREKTOR

- a) delavski direktor se imenuje v družbah z več kot 500 zaposlenimi, če je tako dogovorjeno, pa lahko tudi v manjših,
- b) delavskega direktorja predlaga svet delavcev, kot člana uprave družbe pa ga imenuje nadzorni svet družbe,
- c) delavski direktor je enakopraven član uprave družbe (poslovodstva) in pri sprejemanju njenih odločitev zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.

Zgoraj so predstavljene oblike delavske participacije, glede načinov participacije pa zakon pravi, da se uresničuje:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico do zadržanja odločitve delodajalca.

Glede na obseg participacijskih pravic ločimo dve vrsti participacije oz. sodelovanja delavcev pri upravljanju:

1. **tehnološko - organizacijska participacija** - je omejena predvsem na vpliv zaposlenih na organizacijo delovnega mesta in potek delovnega procesa, tehnologijo, inventivne predloge in pobude itd.

2. **ekonomska participacija** - zajema tudi poslovno politiko podjetja, razpolaganje z dobičkom, statusne spremembe podjetja in druge upravljalne odločitve v pravnem pomenu besede.

Naš model sodelovanja delavcev pri upravljanju vsekakor vključuje tudi dokaj široko ekonomsko participacijo, pri čemer pa seveda še zdaleč niso izčrpane vse možnosti za uresničevanje še širšega vpliva delavcev na upravljanje podjetij. Te pa bo mogoče uveljaviti v vsakem podjetju posebej preko posebnega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU.

3. Takoj v akcijo!

Obdobje, ko samoupravljanja ni več, soupravljanja pa še ni, je prav gotovo eno najbolj "teksaških" obdobji v naši novejši zgodovini. To je obdobje, v katerem so se bivši socialistični direktorji čez noč proglasili za "menadžerje" in se s pomočjo liberalno površne markovičevske zakonodaje spretno otresli nadležnih delavskih svetov in tudi vseh drugih oblik nadzora; obdobje, v katerem so bili delavci naenkrat iz bivših samoupravljalcev pahnjeni v položaj najbolj brezpravnih mezdnih delavcev zgodnjega kapitalizma; obdobje nesramno predrznih in perverznh kraj družbenega premoženja ter divjih privatizacij. Delavci so bili in so v veliki meri še vedno popolnoma odrinjeni od informacij in možnosti resnega vplivanja na sprejemanje vseh pomembnejših odločitev v podjetjih. Kar je še ostalo nekakšnih delavskih svetov in podobnih "delavskih organov", v glavnem služijo le še kot fasada za prikrivanje menedžerske odgovornosti, nekakšne "skupščine in upravni odbori" v družbenolastninskih delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo pa so sploh farsa brez primere.

(Samo)upravljalški vakuum na nivoju podjetij so skušali v tem kaosu v imenu delavcev vsaj deloma zapolniti sindikati. Nekaterim prodornejšim je to uspelo bolj, drugim manj. Temeljni problem je namreč v tem, da je tovrstno delovanje sindikata lahko le neformalnega značaja. Formalno (po veljavnih predpisih) se sindikat nima pravice vtikati v poslovodne in upravljalne odločitve pristojnih organov podjetja. Ampak kot rečeno - ker druge možnosti delavskega soupravljanja ni bilo, je to v imenu delavcev počel pač sindikat.

K sreči pa sedaj to ne bo več potrebno. Sindikat se bo lahko odslej spet ukvarjal predvsem s svojimi izvirnimi nalogami, svoj vpliv na upravljanje podjetij pa bodo imeli delavci možnost uveljavljati preko soupravljalkega mehanizma, temelječega na zakonu. To bo še posebej pomembno prav v trenutku, ko se v procesu lastninskega preoblikovanja podjetij sprejemajo za delavce izredno pomembne odločitve, na katere pa zaenkrat sami nimajo kaj dosti možnosti vplivanja. To bi bilo res škoda zamuditi.

Zato seveda ni čas za kakršnokoli omahovanje in obotavljanje. **TAKOJ JE TREBA V AKCIJO ZA ČIMPREJŠNJO VZPOSTAVITEV IN ZAČETEK FUNKCIONIRANJA NOVEGA SISTEMA SOUPRAVLJANJA V PODJETJIH.** Tu pa spet naletimo na nepogrešljivo vlogo sindikata. Brez sindikata kot edine organizirane sile delavcev v podjetjih, se ne bo premaknilo nič, kajti zakon delodajalcem samim ne nalaga nobenih aktivnosti v tej zvezi. Zato je v glavnem le od aktivnosti in prodornosti sindikata odvisno, kdaj in v kakšni meri bo v posameznem podjetju (družbi) zaživel sistem delavske participacije.

PARTICIPACIJSKI DOGOVOR

Tako imenovani participacijski dogovor temelji na določbi 5. člena zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki ga opredeljuje kot dogovor med delodajalcem in svetom delavcev. Delodajalec pa je podjetje (družba), torej sta stranki participacijskega dogovora podjetje in svet delavcev, kar pomeni, da sta njegova podpisnika (glavni) direktor kot zastopnik podjetja ter pooblaščenec (najverjetneje predsednik) sveta delavcev. Bolj pomembno vprašanje pa je, kateri organ podjetja (skupščina, nadzorni svet ali uprava) je pristojen v imenu podjetja sprejeti sklep o sklenitvi participacijskega dogovora. Zakon namreč tega ne določa in že v obrazložitvi končnih določb vzorca statuta smo pojasnili naše stališče, da naj bo to skupščina podjetja, in zakaj.

Če natančneje analiziramo določbi 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU lahko ugotovimo, da zakon določa kot vsebino participacijskega dogovora:

- **podrobnejšo ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon,**
- **ureditev drugih vprašanj, glede katerih zakon izrecno odkazuje na participacijski dogovor,**
- **morebitne druge oziroma drugačne načine sodelovanja delavcev pri upravljanju kot jih določa že zakon,**
- **morebitne dodatne participacijske pravice poleg tistih, ki jih določa že zakon.**

Navedenim zakonskim usmeritvam glede vsebine participacijskega dogovora smo pripravi vzorčnega akta dosledno sledili.

Participacijski dogovor je vsekakor osrednji akt s področja avtonomnega pravnega urejanja področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, od katerega je v celoti odvisen konkreten obseg in nivo delavske participacije v posameznem podjetju. Je torej silno pomemben, hkrati pa vsekakor tudi silno zahteven splošni akt (tako po vsebini kot tudi nomotehnično), za katerega pripravo je potrebna zares velika pravna inventivnost in dokaj podrobno poznavanje sistema dvotirnega upravljanja gospodarskih družb. Tako na tem področju kot tudi na področju klasične delavske participacije pa pri nas pravzaprav ni še nobenih praktičnih izkušenj, saj sta oba zakona popolnoma nova. Dodatno težavo pri tem predstavljajo tudi nekatere neuskkljenosti med ZGD in ZSDU (npr. glede organa, pristojnega za imenovanje delavskega direktorja) ter številne nepotrebne nejasnosti ZSDU (npr. že omenjena glede organa, pristojnega za sprejemanje participacijskega dogovora). Zato seveda pričujoči vzorec nima ambicije vsiljevati kakih edino zveličavnih rešitev, pač pa je njegov cilj, da bi služil kot koristen pripomoček pri začetnem normativnem urejanju tega področja na ta način, da ponuja vsaj nekatere možne odgovore na številne dileme in vsaj nekaj izvirnih zamisli za obogatitev različnih oblik in vsebin delavske participacije.

Vzorec je pripravljen za primer "idealne" strukture delniške družbe in ga bo v drugih tipih podjetij seveda moč uporabljati le z ustreznim smiselnim prilagajanjem predlaganih oblik in načinov participacije konkretnim razmeram in sistemu upravljanja v posameznem podjetju. Natančnejše obrazložitve posameznih rešitev pa so vsebovane že v vzorcu statutarne ureditve spredaj in jih ne kaže ob vsaki določbi posebej ponavljati tudi v tem aktu. Zato naj opozo-

rim le na tiste rešitve, ki so v vzorcu participacijskega dogovora nove v primerjavi s tistim, kar je bilo že obravnavano v zvezi s statutarno ureditvijo participacije. Pri tem se ne bomo ustavljali pri tistih rešitvah, ki pomenijo le podrobnejšo ureditev zakonsko določenih pravic, in tistih vprašanj, katerih ureditev izrecno zahteva že zakon. **Osrednja pozornost ob pripravi slehernega participacijskega dogovora mora biti seveda namenjena raziskovanju možnosti še drugih oz. drugačnih načinov in oblik ter dodatnih pravic delavske participacije izven tistega, kar prinaša že zakon.**

Tistim, ki so bile v tem smislu že omenjene v zvezi s statutom (sodelovanje delavcev tudi v skupščini, skupni komiteji, vpliv na imenovanje in razrešitev kadrovskega direktorja, posebno področje "samoupravnega" odločanja sveta delavcev, prenašanje pristojnosti sveta delavcev glede pomembnih odločitev v "višje kategorije" možnega sodelovanja pri odločanju), in jih seveda participacijski dogovor mora vsebovati kot predpogoj za možno statutarno ureditev, so v vzorcu participacijskega dogovora dodane še nekatere, zlasti pa:

- obratni sveti (pogojni naziv), preko katerih je (bo) mogoče v večjih družbah obvladovati tudi vmesni nivo odločanja t.j. nivo posamezne organizacijske enote,
- "nabiralniki" za individualne predloge in pobude delavcev ter nekatere druge možnosti širšega individualnega uresničevanja participacijskih pravic (delovne skupine, pisna oblika komuniciranja s pristojnimi delavci in organi itd.).

Posebej velja opozoriti tudi na temeljno zasnovo participacijskega dogovora, ki je podobna kot pri kolektivnih pogodbah, in vsebuje normativni in obligacijski del.

Ta dogovor namreč v osnovi temelji na podobni teoretični konceptiji izgrajevanja partnerstva in kooperativnih razmerij med delodajalci in delavci kot to velja za kolektivne pogodbe. **Prav tako naj posebej opozorimo tudi na rešitev (2. člen), po kateri so usklajeni predlogi konkretnih določil statuta, ki se nanašajo na uresničevanje participacijskih pravic delavcev (27., 31. in 36. člen), priloga tega dogovora.** Participacijski dogovor je namreč kot rečeno osrednji in temeljni avtonomni pravni vir na področju delavskega soupravljanja, ki se sicer v večjem delu lahko uporablja neposredno (tako določa tudi 1. odst. 6. člena ZSDU), vendar pa vseh rešitev ni mogoče uporabiti v praksi brez predhodne ureditve tudi v statutu družbe. Tipičen tak primer je uveljavitev delavskega predstavništva v nadzornem svetu, glede katerega ZSDU v svojem 79. členu pravi, da se število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu določi v statutu družbe. Seveda je treba ob tem v statutu urediti tudi njihov status in pravice glede odločanja. Podobno je tudi z delavskim direktorjem in še nekaterimi drugimi vprašanji. Določene rešitve iz participacijskega dogovora torej lahko v celoti zaživijo šele, ko dobijo svojo formalno podlago in konkretizacijo v statutu podjetja. Statute bo treba torej uskladiti s participacijskim dogovorom. Da pa ne bi pri tem prišlo do neskladij in pomanjkljivosti (statut namreč vendarle sprejema samo ena stran t.j. pristojni organ podjetja brez sodelovanja sveta delavcev), se predlaga omenjena rešitev, po kateri so konkretni predlogi ustreznih statutarne določb že priloga dogovora. Le na ta način je mogoče zagotoviti, da bo naknadna statutarne ureditev dejansko odražala pravo voljo obeh strank participacijskega dogovora.

NAVODILA IN PRIPOROČILA SINDIKATOM ZA AKCIJO

Ko se lotevamo akcije za vzpostavitev soupravljalškega mehanizma moramo najprej imeti pred očmi dejstvo, da imamo trenutno v praksi opravka z zelo različnimi tipi podjetij glede na vrsto lastnine in statusno obliko. Vrsta in obseg soupravljanja bo namreč v različnih tipih podjetij nujno različna. Ločiti je treba predvsem naslednje tipe gospodarskih in negospodarskih organizacij: družbena podjetja, javna podjetja, družbe (delniška, z omejeno odgovornostjo, druge), banke in zavarovalnice, zadruge in zavodi.

3. Družbe

Trenutno imamo od družb pri nas v praksi uveljavljene v prvi vrsti le **delniške družbe (d.d.) in družbe z omejeno odgovornostjo (d.o.o.)**, ki so lahko v zasebni, mešani ali družbeni lastnini. V zvezi z obravnavano temo je bistvena predvsem ugotovitev, da so bile oblikovane še na podlagi Markovičevega zakona o podjetjih in zato njihova upravljalška struktura še ni usklajena z novim zakonom o gospodarskih družbah. Zato bo tudi v teh družbah zaenkrat možna le **analogna uporaba oblik in načinov delavskega soupravljanja**, kakršne določa zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Tako novi zakon o gospodarskih družbah kot organe delniške družbe določa skupščino, nadzorni svet in upravo, medtem ko sta na podlagi zakona o podjetjih sedaj v praksi uveljavljena kot organa upravljanja v družbah le **skupščina in upravni odbor. Poslovodstvo pa sestavljajo direktor in delavci s posebnimi pooblastili (torej ne gre za kolektivno upravo)**. Postavlja se torej vprašanje, v kolikšni meri bo mogoče zakonsko predvideni obseg delavske participacije v teh družbah vzpostaviti takoj in ne čakajoč na uskladitev njihove organiziranosti z zakonom o gospodarskih družbah ter kako prilagoditi tudi predvidene zakonske mehanizme soupravljanja za takojšnjo uporabo v obstoječi organiziranosti družb.

Preden začnemo z nadaljnjo razpravo pa omenimo še to, da skupščin in upravnih odborov tudi v obstoječih družbeno-lastninskih d.d.-jih in d.o.o.-jih ni mogoče šteti za delavske organe, čeprav so bili ob preoblikovanju bivših družbenih podjetij imenovani s strani bivših delavskih svetov teh podjetij. Skupščine in upravni odbori v takšnih družbeno-lastninskih družbah namreč običajno niso sestavljeni iz "delavcev v pravem pomenu besede", tudi, če so, pa delavci nanje nimajo formalno nobenega vpliva. Zato bomo v nadaljevanju izhajali iz stališča, da so to organi, ki zastopajo interese kapitala in ne interese dela, enako kot bo to veljalo, ko bodo te družbe dobile res prave lastnike. **Torej ne glede na morebitno formalno "delavsko" sestavo teh organov, je treba tudi v družbeno-lastninskih d.d.-jih in d.o.o.-jih normalno razvijati vse oblike in načine delavskega soupravljanja, ki jih predvideva zakon.**

Temeljne usmeritve sindikatom za uveljavljanje sistema sou-

pravljanja v družbah bi lahko strnili zlasti v naslednjih točkah:

1. **Sindikati naj vsekakor brez razmišljanja in odlašanja takoj pristopijo najprej k oblikovanju sveta delavcev. Pravna podlaga je zakon (ZSDU) neposredno, ustrezna navodila pa so bila podana že v poglavju o družbenem podjetju.**

2. **Takoj po izvolitvi sveta delavcev bi bilo potrebno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem (5. člen ZSDU) med drugim dogovoriti tudi pravico do sodelovanja predstavnikov delavcev v upravnem odboru družbe kot obliko participacije, ki je analogna sodelovanju delavcev v nadzornem svetu po 78. členu ZSDU. V tem smislu bi bilo treba dopolniti tudi statut družbe.**

3. **Za uvedbo delavskega direktorja v obstoječih družbah ni pogojev, dokler ne bo oblikovana uprava kot kolektivno vodstvo družbe. Zato tudi tu zaenkrat pride v poštev le nadomestna rešitev z določitvijo obveznega soglasja delavcev k imenovanju kadrovskega direktorja v dogovoru po 5. členu ZSDU.**

S temi "dosežki" bi bil lahko sindikat v celoti zadovoljen, saj bi zagotavljali bolj ali manj celovit sistem delavske participacije, kakršnega predvideva zakon. Glede samega pristopa k akciji pa je seveda možen tudi drugačen vrstni red. Če obstajajo pogoji, zlasti pa ustrezno kooperativno razmerje med vodstvom družbe in sindikatom, bi bilo smiselno najprej ali vsaj istočasno s pripravami na volitve sveta delavcev začeti s spremembami statuta.

V nekaterih primerih ne bo smiselno tiščati v spremembe statuta, dokler ne bo celotna organiziranost družbe usklajena z novim zakonom o gospodarskih družbah (rok je 31. maj 1994) ipd. Skratka - v okviru gornjih usmeritev bo razumljivo treba konkretno akcijo pač prilagoditi razmeram v posamezni družbi.

3. Banke in zavarovalnice

Banke in zavarovalnice so sicer dokaj specifične organizacije, vendar pa ZSDU tudi zanje predvideva v načelu enak obseg ter enake oblike in načine uresničevanja pravice do soupravljanja kot to velja za družbe, **če ni s posebnim zakonom drugače določeno**. Zato vse, kar je bilo doslej povedano o družbah, v glavnem velja tudi za banke in zavarovalnice.

SINDIKAT PRISTANIŠKIH DELAVCEV SLOVENIJE

Vojkovo nabrežje 38
tel. +386 66/456 252
Tlx: 34 110
Fax: +386 66/21 544

KAKO VOLIMO SVET DELAVCEV

UVOD

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS št. 42/93) dokaj podrobno določa **postopek za volitve in odpoklic članov sveta delavcev**. Določbe ZSDU, ki se nanašajo na to področje lahko razdelimo na nekaj glavnih sklopov:

- pravila o načelih volitev - 15. člen ZSDU
- aktivna in pasivna volilna pravica - 12. do 14. člen ZSDU
- sistem volitev v novoustanovljenih družbah - 17. in 18. čl. ter 108 čl. ZSDU
- status, imenovanje, delo in odločanje volilnih organov - 19. do 22. čl. ZSDU - volilna komisija in volilni odbori - 23. do 25. čl. ZSDU
- odpoklic - 48. do 51. čl. ZSDU
- varstvo volilne pravice in stroški volitev - 52. do 54. čl. ZSDU

Poleg tega je podrobno urejen tudi **kandidacijski postopek** za kandidiranje članov sveta delavcev, kot predhodna faza za izvedbo volitev članov sveta delavcev. Zakonodajalec se je pri ureditvi navedenih postopkov zgledoval po državni volilni zakonodaji in je posamezne institute po njej tudi povzel. V II. delu priložnika z naslovom "Kako volimo svet delavcev" naj bi predvsem obdelali navedene zakonske določbe na način, ki bo omogočal volilnim organom, delavcem in sindikatom pripraviti in izvesti volitve za člane sveta delavcev. Priloga priložnika pa so tudi vzorci obrazcev za posamezna volilna opravila. Pri tem pa velja opozoriti na pomembno razliko v urejanju volilnih opravil glede na ureditev državnih volitev. Pri volitvah članov sveta delavcev so posamezna opravila v načelu urejena z ZSDU, sama izvedba (tehnična) pa je prepuščena avtonomnemu urejanju v družbah. Tako ne obstajajo navodila ali obrazci (obvezni) kot je to pri državnih volitvah, ko republiška volilna komisija predpiše obrazce oz. podrobneje uredi posamezne postopke. Postopek volitve in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilne komisije in volilni odbori (čl. 19 ZSDU) v posameznih družbah in ti volilni organi so samostojni ter odgovorni za zakonito izvedbo volitev članov sveta delavcev. Zato naj bo ta priložnik in posamezni obrazci le pripomoček pri izvedbi volitev in posamezne rešitve lahko volilni organi uredijo drugače, glede na specifične zahteve posameznih družb, seveda pa morajo pri tem upoštevati določbe ZSDU.

Glede na številna odprta vprašanja, ki se lahko pojavijo pri pravi in izvedbi volitev članov sveta delavcev predlagamo, da pristojni organi pri tem upoštevajo in primerno uporabljajo predpise, rešitve in izkušnje iz državnih volitev. Možno pa je tudi vsa odprta vprašanja in rešitve, ki so primerna za posamezno družbo, urediti s posebnim volilnim pravilnikom.

I. NAČELA VOLITEV ČLANOV SVETA DELAVCEV

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev, ki se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico (čl. 8 ZSDU).

Člani sveta delavcev se volijo s **tajnim** in **neposrednim** glasovanjem (15. čl. ZSDU). Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja (35. čl. ZSDU). Vsak delavec ima en glas. Delavci glasujejo osebno (15. čl. ZSDU).

Zakon povzema načela volilne zakonodaje kot npr. načelo tajnosti volitev, načelo neposrednosti volitev, načelo enake volilne pravice ipd. Od načela neposrednosti volitev odstopa le pri volitvah članov sveta kapitalsko povezanih družb, ko v 74. čl. določa, da člane sveta kapitalsko povezanih družb imenujejo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb.

Zakon pa posebej ureja aktivno in pasivno volilno pravico v 12., 13. in 14. členu.

Aktivna volilna pravica (pravica voliti):

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj 6 mesecev (12. čl. ZSDU). Zakon ne postavlja starostnih omejitev volilne pravice, pogoj pa je, da delavec dela v družbi nepretrgoma 6 mesecev. Po našem mnenju imajo aktivno volilno pravico vsi delavci, ki so v družbi v delovnem razmerju za nedoločen ali določen čas ob pogoju skupnega trajanja zaposlitve.

Aktivne volilne pravice, torej pravice voliti svoje predstavnike v svet delavcev pa nimajo: vodilno osebje in družinski člani vodilnega osebja. Zakon določa, da so to (12. čl. ZSDU):

- vodilno osebje: direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi.
- družinski člani vodilnega osebja: zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim, mačeha), posvojitelj ter bratje in sestre.

Pasivna volilna pravica (pravica biti izvoljen): Pravica biti izvoljen v svet delavcev pripada delavcem, ki imajo aktivno volilno pravico ob dodatnem pogoju, da so v družbi zaposleni najmanj 12 mesecev (13. čl. ZSDU).

Aktivna in pasivna volilna pravica v novoustanovljeni družbi:

V novoustanovljenih družbah obe pravici pripadata vsem delavcem ne glede na trajanje zaposlitve (14. čl. ZSDU), seveda pa tudi v teh družbah obeh pravic nima vodilno osebje in njegovi družinski člani.

Razpis volitev: (16. čl. ZSDU) - obrazec št. 1

Sklep o razpisu volitev članov sveta delavcev **sprejme svet delavcev** in ga mora objaviti največ 90 dni in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

S sklepom o razpisu volitev se določijo:

- dan volitev
- število članov sveta delavcev (se določi glede na število delavcev v družbi na dan sprejema sklepa o razpisu volitev, v skladu z 10. členom ZSDU).

S sklepom o razpisu volitev se imenuje volilna komisija. Sklep o razpisu volitev se mora objaviti v družbi, na način, da je dostopen vsem delavcem (običajen način objavljanja v družbi, npr. oglasne deske, tovarniško glasilo ipd.). Predlagamo, da se v sklepu o razpisu volitev povzame tudi osnovne določbe zakona v zvezi s kandidiranjem.

Razpis volitev v novoustanovljeni družbi: (17. čl. in 18. čl. ZSDU) - Obrazec št. 2

V novoustanovljeni družbi o oblikovanju sveta delavcev in razpisu volitev (dan volitev, imenovanje volilne komisije) odloča **zbor delavcev**.

Sklic zbora delavcev:

- zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev lahko skličejo **najmanj trije delavci** ali v družbi zastopani **reprezentativni sindikati**
- skliče se v delovnem času, v dogovoru z direktorjem družbe.

Odločanje na zboru delavcev:

- odločitve sprejemajo delavci z večino glasov delavcev z aktivno volilno pravico

- odločijo o oblikovanju sveta delavcev
- imenujejo volilno komisijo (člane lahko predlaga vsak delavec in sindikati). Izvoljeni so tisti, ki dobijo največ glasov)
- določijo dan volitev v družbi

II. VOLILNI ORGANI

Splošno o volilnih organih:

ZSDU določa, da postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilni organi t.j. volilne komisije in volilni odbori (19. čl. ZSDU).

Sestava (20. čl. ZSDU): Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. So lahko le delavci z aktivno volilno pravico. Ne morejo pa biti kandidati za člane sveta delavcev. Kandidati za člane volilnih organov morajo pred sprejemom sklepa o razpisu volitev podati pisni pristanek. (Obrazec št. 3)

Sklepčnost (21. čl. ZSDU): Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči 2/3 članov oz. namestniki tistih članov, ki so odsotni. ZSDU tudi določa, da če ni mogoče zagotoviti sklepčnosti tako kot je prej opisano, je volilni organ sklepčen, če so namesto odsotnih članov ali njihovih namestnikov navzoči namestniki prisotnih članov. Ta določba naj bi omogočila lažje zagotavljanje sklepčnosti in delovanja volilnih organov. Edina omejitev pa je, da predsednika volilne komisije lahko nadomešča le njegov namestnik.

Navzočnost predstavnikov kandidatov (22. člen ZSDU): Predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev (ki sami ne smejo biti kandidati) so lahko prisotni pri delu volilnih organov. Isto velja za prisotnost predstavnikov sindikatov v družbi.

Volilni organi v manjših družbah do 50 delavcev (36. čl. ZSDU): V družbah, kjer je manj kot 50 delavcev z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov; naloge volilne komisije in volilnih odborov se lahko združijo in vse opravlja volilna komisija; sme se glasovati le na enem volišču.

Volilna komisija:

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki (23. čl. ZSDU). Imenuje jo svet delavcev ali zbor delavcev (v novoustanovljenih družbah). Mandat volilne komisije je 4 leta. Svet delavcev (ali zbor delavcev) s sklepom o razpisu volitev imenuje volilno komisijo. Seveda mora v skladu z zakonom predhodno pridobiti pisni pristanek kandidata za člana volilne komisije.

Naloge volilne komisije: (24. čl. ZSDU)

- skrbi za zakonitost volitev
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu z zakonom in jih objavi
- določa volišča
- določa seznam volilcev za celotno družbo in za posamezna volišča imenuje volilne odbore
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglašča, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev
- vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami
- opravlja druge naloge

Volilni odbor: (25. čl. ZSDU)

Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov, vsak od njih ima namestnika. Volilni odbor se imenuje za vsako volišče (eden). Volilne odbore imenuje volilna komisija, ki mora pred imenovanjem dobiti pisni pristanek kandidatov za člane volilnih odborov. Volilni odbori se imenujejo za vsake volitve članov sveta delavcev. Zakon ne določa roka za imenovanje volilnih odborov, mnenja smo, da jih volilna komisija imenuje najkasneje takrat, ko določi volišča in sezname volilcev za celotno družbo in posamezna volišča. Število članov volilnega odbora določi volilna komisija glede na velikost volišča.

Naloge volilnega odbora: ZSDU določa, da volilni odbori vodijo glasovanje na voliščih in skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja. Iz določbe 40. čl. ZSDU je razvidno, da volilni odbor takoj po poteku določenega časa na dan glasovanja (volitev) začne šteti glasove. Torej volilni odbor na dan volitev **vodi glasovanje** ter po končanem glasovanju **ugotavlja izid glasovanja** na voliščih. Vsekakor je možno naloge volilnega odbora razdeliti na tri dele, in sicer:

1. naloge pred glasovanjem (pred dnevom volitev): priprava volišča, prevzem volilnega gradiva, pregled ureditve volišča in glasovalnih skrinjic, zavarovanje volišča.
2. Naloge na dan volitev: volilni odbor vodi glasovanje, skrbi za pravilnost in tajnost glasovanja
3. Naloge po glasovanju: ugotavlja izid glasovanja na volišču (štetje glasov), sestava zapisnika o glasovanju in posredovanje zapisnika in volilnega gradiva volilni komisiji.

III. KANDIDACIJSKI POSTOPEK

Kdo ima pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev (27. čl. ZSDU). **Predlagalno pravico ima** z zakonom določeno število (skupina) delavcev in vsak reprezentativni sindikat v družbi. **Skupina oz. število delavcev je določen glede na število delavcev v družbi, pri tem pa morajo predlagatelji imeti aktivno volilno pravico.**

Število delavcev v družbi

več kot 20 do 50
več kot 50 do 300
nad 300

Skupina predlagateljev

najmanj trije
najmanj desetina
najmanj desetina,
vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev.

Predlogi kandidatov morajo biti pisni (obrazec št. 4), če predlaga kandidate skupina delavcev, je treba priložiti ustrezno število podpisov delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev. Vsakemu predlogu kandidatov pa je potrebno priložiti pisno izjavo kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

Posebne skupine delavcev: (28. čl. ZSDU)

V kolikor je s poslovníkom sveta delavcev določeno, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za:

- posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.),
- za posamezne organizacijske enote oz. dele delovnega procesa
- za dele družbe, ki so izven sedeža družbe,

je potrebno to upoštevati že pri kandidacijskem postopku, in to posebej urediti. Seveda celoten volilni postopek v tem primeru poteka nekoliko drugače in je potrebno takšnemu načinu ločenega predlaganja in glasovanja prilagoditi tudi vse obrazce oz. postopke.

Rok za predložitev predlogov kandidatov: (29. čl. ZSDU)

Predlagatelji morajo volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev predložiti predloge kandidatov.

Preizkus zakonitosti predlogov kandidatov:

Volilna komisija v 3 dneh po prejemu predlogov kandidatur preizkusi, če so pripravljeni v skladu z zakonom in če so bili pravočasno vloženi (30. čl. ZSDU).

ZSDU z določbami 32. do 34. čl. opredeljuje postopek za preizkus zakonitosti predlogov kandidatov.

Pri tem so pomembne določbe, ki opredeljujejo, da volilna komisija odloča s sklepom o zavrnitvi predloga kandidatov in ga javno objavi. Predlagatelji in kandidati za člane sveta imajo v 8

dneh od javne objave pravico do pritožbe na pristojno sodišče. Pristojno sodišče je sodišče, ki je pristojno za delovne spore (106. čl. ZSDU).

Če volilna komisija ugotovi, da so formalne pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov, zahteva od predlagateljev, da jih v 3 dneh odpravijo. Če so predlogi vloženi na podlagi podpisov, se ta zahteva javno objavi, rok začne teči z dnem objave.

Volilna komisija zavrne predlog kandidatov:

- če ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti,
- če ugotovi, da je predlog vложен prepozno.

Enako ravna volilna komisija, **če je kandidatov za člane sveta delavcev manj kot se jih voli**. Volilna komisija mora to takoj javno objaviti in določiti rok za prijavo dodatnih kandidatov, ki ne sme biti daljši od 7 dni in začne teči z dnem objave. Pomanjkljive in prepozne (dodatne) predloge volilna komisija s sklepom zavrne (obrazec št. 6).

Če volilna komisija ugotovi, da predlogi kandidatov za člane sveta delavcev nimajo pomanjkljivosti oz. da so bile v roku odpravljene, sprejme sklep o njihovi zakonitosti in jih objavi (obrazec št. 7).

Sklep o zavrnitvi oz. sklep o ugotovitvi skladnosti z zakonom mora biti izdan najpozneje v 3 dneh po vložitvi predloga oz. po preteku roka za dopolnitev predloga.

Kdaj se volitve ne morejo organizirati: Če po preteku roka za dopolnitev predlogov kandidatov oz. roka za vložitev novih predlogov kandidatov ni vloženo najmanj toliko predlogov, kolikor je članov sveta delavcev. Volitve se lahko ponovno organizirajo šele po 6 mesecih.

Če kandidat za člana sveta delavcev odstopi in vloženi predlogov ni več toliko, kot se voli članov sveta delavcev, se kandidacijski postopek za število manjkajočih članov ponovi.

IV. VOLITVE ČLANOV SVETA DELAVCEV - GLASOVANJE

ZSDU v določbah od 35. do 45. člena ureja način glasovanja (nekaj tehničnih določb), naloge volilnega odbora in ugotavljanje izida glasovanja. Volilna komisija mora obvestiti volilce o dnevu volitev in njihovem volišču (35. čl. ZSDU). Volilni odbor pa lahko v soglasju z volilno komisijo določi, da volilci, ki so na dan glasovanja odsotni, volijo pred tem. Dan glasovanja določi volilni odbor in o tem sestavi poseben zapisnik (36. čl. ZSDU).

Tajnost glasovanja:

Volitve morajo biti organizirane tako, **da je zagotovljena tajnost glasovanja** (35. čl. ZSDU). Predlagamo, da volilne komisije in volilni odbori pri tem upoštevajo in primerno uporabijo "Enotne standarde za opremo volišč", ki jih je določila Republiška volilna komisija na 8. seji dne 25.11.1992 in jih v prilogi tudi objavljamo. Če bodo pri izvedbi glasovanja upoštevani enotni standardi, se bodo volilne komisije in volilni odbori izognili morebitnim sporom, ki bi lahko nastali, če na voliščih ne bi bila zagotovljena tajnost glasovanja.

Glasovnice:

Voli se z glasovnicami (obrazec št. 8). Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje (37. čl. ZSDU). Voli (glasuje) se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za katere se želi glasovati. Predlagamo, da se na glasovnice napiše navodilo za glasovanje ter da volilni odbor vsakemu volilcu še posebej pojasni način glasovanja. Zakon določa, da sta neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volilca, neveljavni. Ravno tako je neveljavna tudi glasovnica, če je voli-

lec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti (39. čl. ZSDU). Predlagamo tudi, da se vse glasovnice žigosajo.

Ugotavljanje izida glasovanja:

ZSDU v 40. čl. določa, da volilni odbor takoj, ko poteče čas volitev (glasovanja) začne šteti glasove. O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik (obrazec št. 9), ki ga je potrebno najkasneje v 24 urah skupaj z volilnim gradivom dostaviti volilni komisiji. Predlagamo, da se volilni odbor pri štetju glasovnic drži navodil Republiške volilne komisije za delo volilnih odborov na državnih volitvah.

- Pri štetju glasovnic naj bo prisoten celoten volilni odbor (vsi člani in namestniki) tako, da bo delo čimprej zaključeno. Pri štetju so v skladu z 22. čl. ZSDU lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov in predstavniki kandidatov (ne smejo pa neposredno sodelovati).
- Volilni odbor najprej prešteje neuporabljene glasovnice. Pred izpraznitvijo volilne skrinjice naj volilni odbor ugotovi koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču in koliko delavcev (volilcev) je volilo.
- Volilni odbor nato odpre volilno skrinjico in prične s štetjem glasov. Volilni odbor ugotovi, koliko glasovnic je bilo oddanih, koliko glasovnic je bilo neveljavnih in koliko glasov je dobil posamezni kandidat.
- Neveljavna je glasovnica, ki je prazna ali pa je volilec glasoval za več kandidatov, kot jih je potrebno izvoliti.
- Če je volilec glasoval drugače, kot je napisano na glasovnici (ni obkrižil zaporedne številke) je glasovnica veljavna, če je to narejeno tako, da je **volja volilca nedvoumno izražena**.
- Volilni odbor naj po končanem štetju posameznih glasovnic, glasovnice vloži v posebne ovojnice.
- Zapisnik, v katerega se vpišejo rezultati glasovanja, podpisujejo vsi člani volilnega odbora (40. čl. ZSDU).

Volilna komisija: (41. čl. ZSDU)

Ko prejme vse zapisnike volilnih odborov in volilna gradiva s posameznih volišč, ugotovi:

- koliko volilcev je imelo pravico voliti
- koliko volilcev je volilo
- koliko glasovnic je bilo neveljavnih
- koliko glasov je dobil posamezni kandidat

O delu volilne komisije se piše zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilne komisije (obrazec št. 10).

Kdaj volilna komisija izda sklep o neveljavnosti volitev:

1. če razveljavi volitve zaradi nepravilnosti (43. čl. ZSDU) v tem primeru se opravijo ponovne volitve v 60 dneh po pravnomočnosti sklepa o neveljavnosti volitev.
2. Če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. ZSDU cv 42. čl. določa, da so volitve veljavne, če se jih udeleži več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. V tem primeru je mogoče izvesti nove volitve šele po 6 mesecih.

Zoper sklep o neveljavnosti volitev je zahotovljena pravica do pritožbe v 8 dneh od javne objave na pristojno sodišče.

Razlasitev rezultatov volitev; (45. čl. ZSDU)

Volilne rezultate ugotovi in razlasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev. Zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi. Zapisnik se tudi vroči direktorju družbe, organu upravljanja in prestavnikom kandidatov in sindikatom. Z razglasitvijo se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko staremu svetu preneha mandat.

Kateri kandidati so izvoljeni: (42. čl. ZSDU)

Izvoljenih je toliko kandidatov, kot je članov sveta delavcev. Izvoljeni so tisti kandidati, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

V. POSTOPEK ZA ODPOKLIC

Za izvedbo glasovanja o odpoklicu se smiselno uporabljajo določbe ZSDU o volitvah članov sveta delavcev (51. čl. ZSDU)

- Odpoklic člana sveta delavcev lahko zahteva najmanj 10 % delavcev z aktivno volilno pravico. Če pa je člana kot kandidata predlagal sindikat, lahko postopek za odpoklic zahteva sindikat (48. čl. ZSDU).
- Postopek se prične na podlagi pisne zahteve (obrazec št. 11), če jo vloži najmanj 10 % delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev. V vsaki zahtevi pa je potrebno navesti razloge za odpoklic. Zahtevo se pošlje volilni komisiji, ki pa v postopku ne presoja razlogov za odpoklic (48. čl. ZSDU).
- Če volilna komisija zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev. Za zavrnitev zahteve za odpoklic volilna komisija smiselno uporablja določbe 30., 31., 33. in 34. čl. ZSDU (ali je zahteva pripravljena v skladu z zakonom, komisija odloča s sklepom, dana je možnost pritožbe ipd.).

- Član sveta je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu (50. čl. ZSDU).

VI. VARSTVO VOLILNE PRAVICE IN STROŠKI VOLITEV

Zakon v 52. in 53. členu opredeljuje varstvo volilne pravice. Določene so pravice, in to, da morata biti volilcu zagotovljena svoboda in tajnost volitev, da nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev ter da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih udeležijo vsi delavci (upoštevati je potrebno delavce v dislociranih obratih, izmensko delo ipd.). Določene so tudi prepovedi, da delodajalec ne sme v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli koristi ali jih groziti z izgubo koristi in tako vplivati na glasovanje. Od delavca nihče ne sme zahtevati, naj pove, kako je volil. Delavci pa imajo pravico izraziti svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih ter zato ne smejo biti disciplinsko odgovorni.

V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, lahko predlagatelji in kandidati zahtevajo razveljavitev volitev na pristojnem sodišču (pristojno je sodišče po območju sedeža družbe). Stroški volitev (nujni in potrebni za tehnično izvedbo volitev) bremenijo delodajalca. Zakon tudi določa, da se čas, porabljen za delo volilnih organov in volitve, plača kot da bi delavci delali.

ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (Ur. list RS št. 42/93)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, in zadrug (v nadaljnjem besedilu: družba).

Pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci po določbah tega zakona tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom.

2. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

3. člen

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko:
- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,

- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

4. člen

Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

5. člen

Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen. Z dogovorom iz tega člena se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Določbe dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki niso v skladu s prejšnjim odstavkom, so nične.

6. člen

Dogovor iz prejšnjega člena se uporablja neposredno.

Dogovor izvršuje delodajalec, če v posameznih primerih ni določeno drugače.

Odstopanje delodajalca od zagotavljanja pravic, dogovorjenih z dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev.

Svet delavcev se s postopki, ki odstopajo od sprejetega dogovora, ne sme vmešavati v upravljanje družbe.

7. člen

S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

II. SVET DELAVCEV IN DELAVSKI ZAUPNIK

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

8. člen

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu s tem zakonom.

Svet delavcev se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

9. člen

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.

Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev.

Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

10. člen

Svet delavcev sestavlja naslednje število članov:

- v družbi z do 50 delavcev - trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev - pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev - devet članov;
- družbi z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov ;
- v družbi z več kot 1000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1000 delavcev.

Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.

11. člen

Svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod število, določeno v 8. členu tega zakona, razen če ni v dogovoru drugače določeno.

12. člen

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj 6 mesecev (aktivna volilna pravica).

Direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: volilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

13. člen

Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica).

14. člen

V novoustanovljeni družbi imajo aktivno in pasivno volilno pravico vsi delavci iz prvega odstavka 12. člena in iz 13. člena tega zakona, ne glede na dobo zaposlitve.

15. člen

Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.

Vsak delavec ima en glas.

Delavci glasujejo osebno.

16. člen

Svet delavcev mora objaviti sklep o razpisu volitev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev in število članov sveta, ki se volijo. Število članov sveta, ki se volijo, se določi glede na število delavcev v družbi na dan sprejema sklepa o razpisu volitev.

S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi volilna komisija.

Sklep o razpisu volitev se mora na način, dostopen vsem delavcem, objaviti v družbi.

17. člen

V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

18. člen

V primeru iz prejšnjega člena se skliče zbor delavcev v delovnem času, v dogovoru z direktorjem družbe.

Na zboru delavcev se delavci z večino glasov delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o oblikovanju sveta delavcev.

Če je sprejeta odločitev o oblikovanju sveta delavcev, zbor delavcev imenuje volilno komisijo in določi dan volitev v svet delavcev.

Člane volilne komisije lahko predlaga vsak delavec in v družbi zastopani sindikati.

Izvoljeni so tisti kandidati za člane volilne komisije, ki dobijo največ glasov.

a) volilni organi

19. člen

Postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilne komisije in volilni odbori (v nadaljnjem besedilu: volilni organi).

Volilne komisije se imenujejo za štiri leta, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev.

20. člen

Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko delavci, ki imajo aktivno volilno pravico.

Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti kandidati za člane sveta delavcev.

Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev.

21. člen

Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči dve tretjini članov volilnega organa oziroma namestniki tistih članov, ki so odsotni.

Če tudi tako ni mogoče zagotoviti sklepčnosti volilnega organa, je volilni organ sklepčen, če so namesto odsotnih članov ali njihovih namestnikov navzoči namestniki prisotnih članov.

Predsednika volilne komisije lahko nadomešča samo njegov namestnik.

22. člen

Pri delu volilnih organov so lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev in predstavniki sindikatov v družbi.

Predstavniki iz prejšnjega odstavka sam ne more biti kandidat za člana sveta delavcev.

23. člen

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki.

24. člen

Volilna komisija:

- skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev,
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi,
- določa volišča,
- določa seznam volivcev za celotno družbo in za posamezna volišča,
- imenuje volilne odbore,
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglašča, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev, - vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami,
- opravlja druge naloge, ki jih določa ta zakon.

25. člen

Glasovanje na voliščih vodijo volilni odbori, ki skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja. Za vsako volišče se imenuje en volilni odbor.

Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov; vsak od njih ima namestnika.

26. člen

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

V primeru iz prvega odstavka tega člena se sme glasovati le na enem volišču.

b) Kandidiranje članov sveta

27. člen

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci - najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci - najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;
- v družbi z nad 300 delavci najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni. Predlogom kandidatov za

člane sveta delavcev iz prvih treh alinej prejšnjega odstavka je potrebno priložiti podpise delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev.

Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

28. člen

Svet delavcev lahko s poslovnikom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe.

29. člen

Predloge kandidatov za člane sveta delavcev je potrebno predložiti volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev.

30. člen

Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, v treh dneh preizkusi, če so pripravljeni v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.

31. člen

Če volilna komisija ugotovi formalne pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev, zahteva od predlagateljev, da jih v treh dneh odpravijo. Če so predlogi vloženi na podlagi zbranih podpisov, se zahteva javno objavi v družbi, rok za odpravo pomanjkljivosti pa začne teči z dnem javne objave.

Če volilna komisija ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti ali ugotovi, da je predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen prepozno, predlog zavrne.

32. člen

Če je kandidatov za člane sveta delavcev manj, kot se jih voli, mora volilna komisija to takoj javno objaviti. Volilna komisija določi rok za prijavo dodatnih kandidatov za člane sveta delavcev, ki ne sme biti daljši od sedmih dni in začne teči z dnem javne objave.

Volilna komisija pomanjkljive in prepozne predloge kandidatov za člane sveta delavcev iz prejšnjega odstavka zavrne.

33. člen

V primerih iz drugega odstavka 31. člena in drugega odstavka 32. člena tega zakona odloča volilna komisija s sklepom, zoper katerega imajo predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev v osmih dneh od javne objave sklepa pravico do pritožbe na pristojno sodišče.

34. člen

Če predlogi kandidatov za člane sveta delavcev nimajo pomanjkljivosti oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti in jih objavi.

Sklep o zavrnitvi oziroma o ugotovitvi skladnosti z zakonom mora volilna komisija izdati najpozneje v treh dneh po tem, ko je bil predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen; če je bil predlog dan v dopolnitev, pa po preteku roka za dopolnitev.

Če tudi po preteku roka za dopolnitev predloga kandidatov za člane sveta delavcev oz. roka za vložitev novih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni vloženi najmanj toliko veljavnih predlogov, kot je vseh članov sveta delavcev, ki se volijo, se volitve ne morejo organizirati. V tem primeru se lahko volitve ponovno organizirajo šele po preteku treh mesecev.

Če kandidat za člana sveta delavcev odstopi od kandidature in vloženi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni več toliko, kot je članov sveta delavcev, ki se volijo, se kandi-

dacijski postopek za število manjkajočih članov sveta delavcev ponovi.

c) Volitve članov sveta delavcev

35. člen

Volilna komisija obvesti volivce o dnevu volitev in o njihovem volišču.

Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja.

36. člen

Volilni odbor lahko v soglasju z volilno komisijo določi, da volivci, ki so na dan volitev odsotni, volijo pred tem dnevom.

Volilni odbor določi dan volitev iz prejšnjega odstavka.

O delu volilnega odbora pri glasovanju se sestavi poseben zapisnik.

37. člen

Voli se z glasovnicami.

Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje.

38. člen

Voli se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati.

39. člen

Neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volivca, sta neveljavni.

Neveljavna je tudi glasovnica, če je volivec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti.

40. člen

Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove.

O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora ter imena oseb, navzočih v skladu z 22. členom tega zakona,
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,
- tevilno neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat.

V zapisnik se vpišejo tudi morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona.

Zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilnega odbora, se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, skupaj z volilnim gradivom.

41. člen

Volilna komisija ugotovi, koliko volivcev je imelo pravico voliti v družbi, koliko jih je volilo, koliko glasovnic je bilo neveljavnih in koliko glasov je dobil posamezni kandidat za člana sveta delavcev.

O delu volilne komisije se piše zapisnik, v katerega se vpišejo podatki iz prejšnjega člena, morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona, pripombe članov volilne komisije ter osebni podatki izvoljenih kandidatov za člane sveta delavcev.

Zapisnik podpišejo vsi člani volilne komisije.

42. člen

Volitve so veljavne, če se jih je udeležila več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se je volitev udeležila polovi-

ca ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Izvoljenih je toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kot je članov sveta delavcev, in sicer tisti, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

43. člen

Če volilna komisija razveljavi volitve zaradi nepravilnosti, se opravijo ponovne volitve v 60 dneh po pravnomočnosti sklepa volilne komisije o neveljavnosti volitev.

44. člen

V primeru iz prvega odstavka 42. člena in 43. člena tega zakona izda volilna komisija sklep o neveljavnosti volitev, zoper katerega je zagotovljena pravica do pritožbe v osmih dneh od dneva javne objave na pristojno sodišče.

45. člen

Volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev.

Po en izvod zapisnika o delu volilne komisije se vroči organu upravljanja in direktorju družbe ter drugim predstavnikom iz 22. člena tega zakona.

Zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi.

Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko staremu svetu delavcev preneha mandat.

č) Prenehanje članstva v svetu delavcev

46. člen

Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,
- mu preteče mandat,
- izgubi pravico biti voljen v svet delavcev,
- je odpoklican,
- odstopi,
- preneha delovno razmerje v družbi.

Odstop je veljaven, ko svet delavcev sprejme pisno izjavo delavca o odstopu.

47. člen

Če delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 % glasov tistih, ki so glasovali. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, postane član sveta tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti na način iz prejšnjega odstavka, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.

48. člen

Postopek za odpoklic člana sveta delavcev se začne na podlagi pisne zahteve namanj 10 % delavcev z aktivno volilno pravico oziroma reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev iz prejšnjega odstavka.

V zahtevi se navedejo razlogi za odpoklic.

Zahteva se pošlje volilni komisiji.

Volilna komisija v postopku za odpoklic člana sveta delavcev ne presoja razlogov za odpoklic.

49. člen

Če volilna komisija zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev in določi dan glasovanja.

Za zavrnitev predloga za odpoklic člana sveta delavcev se smiselno uporabljajo določbe 30., 31., 33. in 34. člena tega zakona.

50. člen

Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu.

51. člen

Za izvedbo glasovanja o odpoklicu se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah članov sveta delavcev.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

52. člen

Volivcu morata biti zagotovljeni svoboda in tajnost volitev.

Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev.

Volitve morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.

Delodajalec ne sme v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli koristi oziroma jim ne sme groziti z izgubo koristi in tako vplivati na glasovanje.

Delavci imajo pravico izraziti svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih za člane sveta delavcev in zato ne morejo biti disciplinsko odgovorni.

Nihče ne sme od delavca zahtevati, naj pove, kako je volil oziroma zakaj ni volil.

53. člen

V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelj in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.

Pristojno sodišče je sodišče, pristojno po območju sedeža družbe.

54. člen

Nujne in potrebne stroške za tehnično izvedbo volitev krije družba.

Čas, porabljen za delo volilnih organov in volitve, se plača, kot da bi delavci delali.

Volitve se morajo izvesti v delovanem času tako, da je kar najmanj moten delovni proces.

3. Način dela sveta delavcev

55. člen

Prvo sejo novoizvoljenega sveta delavcev skliče predsednik volilne komisije, ki sejo vodi, dokler svet delavcev iz svoje sestave ne izvoli predsedujočega seje.

Svet delavcev izvoli predsednika in njegovega namestnika.

Predsednik zastopa in predstavlja svet delavcev.

Namestnik zastopa in predstavlja svet delavcev v odsotnosti predsednika.

56. člen

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu dela-

vcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

57. člen

Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom

S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:

- način sklicevanja sej,
- sklepčnost,
- način sprejemanja odločitev,
- vodenje zapisnika,
- oseb iz 61. člena tega zakona,
- način konstituiranja odborov sveta delavcev.

58. člen

Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti.

Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.)

Svet delavcev lahko ustanovi odbore sveta delavcev tudi za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe (v nadaljnjem besedilu: dislocirane enote), če je v dislocirani enoti najmanj deset delavcev z aktivno volilno pravico.

59. člen

Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovnikom.

Največ tretjina odbora sveta delavcev je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

Organ upravljanja in direktorja družbe se obvesti o ustanovitvi odbora sveta delavcev, njihovi sestavi in pristojnostih.

60. člen

Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

61. člen

Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

Osebam iz prejšnjega odstavka se pošlje gradivo in del zapisnika, ki se nanaša na njihovo prisotnost na seji sveta.

62. člen

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, ob upoštevanju potreb delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Direktorju družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.

Če je seja izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.

63. člen

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti,

povezane z delom sveta delavcev.

Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja enako plačo, kot če bi delali.

Čas in kraj posvetovanja se sporazumno določita med direktorjem in svetom delavcev, z upoštevanjem potreb delovnega procesa.

64. člen

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, in sicer:

- v družbi s 50 do 100 delavci - en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci - dva člana,

V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:

- v družbi s 300 do 600 delavci - en član,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Poklicni član sveta delavcev je upravičen do plače, ki ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če ja ta zanj ugodnejša. Plača poklicnega člana sveta delavcev se valorizira z rastjo ostalih plač v družbi.

65. člen

Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.

Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50 % povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

66. člen

Če svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma glede vprašanj iz 63. člena in 65. člena tega zakona, lahko vsak od njiju zahteva, da o njih odloči arbitraž.

Arbitraž pri svoji odločitvi upošteva ekonomski položaj družbe in potrebe sveta delavcev.

67. člen

Člana sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in dogovorom po tem zakonu, brez soglasja sveta delavcev;

- prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu,
- uvrstiti med presežke delavcev.

Članu sveta delavcev, ob pogojih iz prejšnjega odstavka, ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

68. člen

Člani sveta delavcev in osebe iz 61. člena tega zakona morajo varovati poslovno skrivnost družbe.

III. ZBOR DELAVCEV DRUŽBE

69. člen

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa v družbi.

Zbor delavcev dislocirane enote ima pravico sklicati tudi odbor sveta delavcev dislocirane enote.

Zbor delavcev ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora. Zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora.

70. člen

Svet delavcev oziroma odbor sveta delavcev lahko povabi na zbor delavcev osebe iz 61. člena tega zakona.

Direktorja družbe je potrebno obvestiti o sklicu zbora delavcev. Prestavnik družbe ima pravico sodelovati na zboru delavcev.

71. člen

Svet delavcev oziroma njegov odbor mora sklicati zbor delavcev, če tako zahteva direktor družbe in uvrstiti na dnevni red vprašanja, ki jih direktor predlaga.

72. člen

Zbor delavcev se lahko skliče, ob upoštevanju potreb delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

Zbor delavcev se praviloma skliče izven delovnega časa, razen če ni drugače dogovorjeno in v primeru iz prejšnjega člena.

Način sklica in delo zbora delavcev se podrobneje uredita s poslovnikom sveta delavcev.

IV. SVET DELAVCEV KAPITALSKO POVEZANIH DRUŽB

73. člen

Kapitalsko povezane družbe ustanovijo svet delavcev kapitalsko povezanih družb.

V svetu delavcev kapitalsko povezanih družb sodelujejo predstavniki vseh kapitalsko povezanih družb.

74. člen

Člane sveta delavcev kapitalsko povezanih družb imenujejo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb, skupno število članov in število članov, ki jih imenuje svet delavcev posamezne družbe, pa določijo z dogovorom, skladno z velikostjo in številom članov sveta delavcev te družbe.

Člani sveta delavcev kapitalsko povezanih družb so lahko le člani svetov delavcev povezanih družb.

75. člen

Svet delavcev kapitalsko povezanih družb je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah. S sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb se lahko natančneje opredelijo pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb in vprašanja, ki sodijo v delovno področje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb.

76. člen

Za način dela sveta delavcev kapitalsko povezanih družb se

smiselno uporabljajo določbe tega zakona o načinu dela sveta delavcev.

77. člen

Mandat članov sveta delavcev kapitalsko povezanih družb se veže na mandat v svetu delavcev družb, iz katerih so imenovani.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe oziroma v nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor).

79. člen

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne more biti manjše od tretjine članov nadzornega sveta v družbi, kjer je zaposlenih do 1000 delavcev, in ne manjše od polovice članov nadzornega sveta v družbi, kjer je zaposlenih več kot 1000 delavcev.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznanj skupščino družbe.

Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovníkom sveta delavcev.

80. člen

Člani nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih ima nadzorni svet, v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe.

81. člen

Družba, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev.

V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

82. člen

Delavskega direktorja kot člana uprave družbe imenuje organ lastnikov družbe, določen v skladu s posebnim zakonom.

Pristojni organ imenuje delavskega direktorja z večino glasov prisotnih članov.

83. člen

Če delavski direktor ni imenovan v skladu s prejšnjim členom, mora odbor skupščine v enem mesecu po glasovanju skupščine predlagati skupščini skupnega kandidata. Kandidat je imenovan za delavskega direktorja, če dobi večino glasov prisotnih članov skupščine.

Odbor skupščine prejšnjega odstavka je sestavljen iz predsednika skupščine ter enakega števila predstavnikov lastnikov, imenovanih izmed članov skupščine, in predstavnikov delavcev - članov sveta delavcev.

Če delavski direktor tudi v skladu s prvim odstavkom tega člena ni imenovan, lahko svet delavcev zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče.

84. člen

V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovske in socialne vprašanja.

VI. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU DRUŽBE

85. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci:

- neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja,
- obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev ter da preko njega dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih, s tem zakonom določenih vprašanjih in zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

86. člen

Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat mesečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po tem zakonu.

87. člen

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

88. člen

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

a) Obveščanje

89. člen

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeno o zadevah iz prejšnjega odstavka.

90. člen

Delodajalec mora o vprašanih iz pete, šeste, sedme, osme in devete alinee prvega odstavka prejšnjega člena obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve.

b) Skupno posvetovanje

91. člen

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

92. člen

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj, se z njim posvetuje in si prizadeva za usklajevanje stališč.

93. člen

Za statusna vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- statusne spremembe,
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
- zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva.

94. člen

Za kadrovska vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Za večje število delavcev se šteje 10 % vseh delavcev družbe.

c) Soodločanje

95. člen

Delodajalec mora predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- organizacijo in izvajanjem ukrepov varnosti pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- določitev ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in obolenj v zvezi z delom, kot tudi za varstvo zdravja delavcev, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v službi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev, - kriteriji za napredovanje delavcev.

Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka obravna-

vati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje.

Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku iz prejšnjega odstavka, se šteje, da z njimi soglaša.

Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

96. člen

Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alinee 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.

Svet delavcev lahko zavrne soglasje iz prejšnjega odstavka samo v primeru, če predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Če svet delavcev zavrne soglasje v nasprotju s prejšnjim odstavkom, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca.

97. člen

Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.

č) Pravica zadržanja odločitve delodajalca

98. člen

Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora:

- če delodajalec o vprašanih iz pete, šeste, sedme in osme alinee prvega odstavka 89. člena tega zakona predhodno ne obvešča sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve
- v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca,
- če delodajalec ne seznani sveta delavcev, ne spoštuje rokov iz 91. člena tega zakona in ne zahteva skupnega posvetovanja s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena tega zakona - v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

V primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

VII. RAZREŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV

99. člen

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitražna.

Arbitražna je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani.

100. člen

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitražna.

Če je v družbi ustanovljena stalna arbitražna, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posamez-

nih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta sveta delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste.

Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

101. člen

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža.

102. člen

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, imenovati tudi svojega arbitra. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra postavi pristojno sodišče.

Arbitri, ki so jih imenovala stranke, skupaj imenujeno predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže.

Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

103. člen

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitraža odloča z večino glasov.

Predsednik arbitraže vodi obravnavo, posvetovanje in glasovanje. Njegova dolžnost je skrbeti, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo. Predsednik arbitraže glasuje zadnji.

O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in priloži zapisniku o ustni obravnavi.

O odločitvi izda arbitraža odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže.

Arbitražna odločba se vroči obema strankama.

104. člen

Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

105. člen

Če z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem postopek pred arbitražo ni podrobneje določen, se za arbitražni postopek uporabljajo določila zakona o pravnem postopku, kolikor s tem zakonom ni drugače določeno.

106. člen

Za pristojno sodišče po tem zakonu se šteje sodišče, pristojno za delovne spore.

VIII KAZENSKÉ DOLOČBE

107. člen

Pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 250.000 tolarjev:

1. če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena);
2. če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena);

3. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaporniku (tretji odstavek 9. člena);

4. če ne organizira volitev tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena); 5. če obljublja delavcem koristi oz. jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (tretji odstavek 52. člena);

6. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);

7. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);

8. če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen);

9. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen);

10. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena);

11. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);

12. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen);

13. če delavcu, kot posamezniku, ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena);

14. če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno ali organizacijsko enoto (tretji odstavek 88. člena);

15. če ne obvešča sveta delavcev v skladu z 90. členom tega zakona;

16. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);

17. če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona;

18. če prejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen);

19. če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena).

Z denarno kaznijo najmanj 25.000 tolarjev se kaznuje za prekršek odgovorna oseba v pravni osebi, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

108. člen

V družbi, v kateri še ni oblikovan svet delavcev, se ta oblikuje skladno s 17. in 18. členom tega zakona.

109. člen

V delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo, ki so v družbeni lasti in kjer se konstituira svet delavcev, se ne oblikuje delavski svet. Če je v takšnih družbah poleg organov upravljanja družbe z dnem pričetka veljavnosti tega zakona že oblikovan delavski svet, ima pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu.

110. člen

Ne glede na določbo tretjega odstavka 1. člena tega zakona se do uveljavitve zakona o kolektivnem dogovarjanju oziroma posebnega zakona pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih lahko ureja s kolektivno pogodbo.

111. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

KRATKE VESTI

TISKOVNA KONFERENCA

V mesecu decembru smo prvič v obdobju delovanja sindikata pripravili tiskovno konferenco, ki mora postati ob zaključku vsakega leta praksa. Na njej se bodo predstavile dobre ali pa slabe novice.

Tiskovna konferenca je bila dobro obiskana (predstavniki medijev: Primorske novice, Radio Morje, Primorska kronika, Okno v svet)

Javnost smo opozorili predvsem na neresnične trditve in izjave, s katerimi se je poskušalo obtožiti sindikat političnega delovanja, pojasnili pa smo tudi postopke v zvezi z notranjim odkupom in aktivnostmi sindikata ter lastninskimi preoblikovanjem.

Podpredsednik sindikata pa je že v mesecu maju opozoril na nepravilne obračune obveznic b, c, d in v posledici na visoka doplačila dohodnine (objavljeno v Primorski kroniki in osrednjem TV dnevniku).

SVETOVNA UVRSTITEV PRISTANIŠČ PO TONAŽI

Za leto 1994 je po podatkih mednarodnega inštituta za pristaniške sisteme objavljena naslednja razvrstitev pristaniških sistemov v svetu glede na opravljeno tonažo:

1. **ROTTERDAM** utrjuje prvo mesto s preko 290 mio. ton prometa in sprejetih cca. 350 linijskih/oceanskih ladij ter cca. 260 rečnih ladij
2. **SINGAPUR** dosega preko 240 mio. ton prometa
3. **JAPONSKI KOBE** dosega preko 160 mio. ton prometa
4. Med prvo petnajsterico uvrščenih sta tudi **Antwerpen** s preko 103 mio. tonami prometa in **Marseille** z 90 mio. tonami prometa.

Tržaško pristanišče zavzema 38. mesto z zavidljivimi 37 mio. tonami prometa.

KOLEKTIVNA POGODBA

Kolektivna pogodba, ki je pričela veljati s 1.12.1993 velja do 31.12.1995. Če nobena od pogodbenih strank ne odpove pogodbe, se njena veljavnost podaljša vsako leto za eno leto.

V teku so pogajanja glede tarifnega dela in izhodiščne plače med predstavniki gospodarske zbornice, sindikatov in vlade.

Predstavnikoma začasne uprave smo dne 6.1.95 posredovali zahteve za spremembo pogodbe.

Zahteve so znane, kar sta potrdila tudi predstavnika začasne uprave:

- obračun težjih delovnih pogojev od osnovne plače
- omejitev kompenzacije na 2 uri tedensko
- izplačilo nadur
- ukinitve urnika izven urnika
- izplačilo regresa v mesecu maju v višini najmanj 80 % povprečne mesečne čiste plače v preteklem mesecu
- izplačilo trinajste plače
- kritje stroškov tajnice sindikata
- razširitev napredovanja za eno stopnjo in uvedba dodatka za prvo stopnjo
- ukinitve delovne uspešnosti
- ločitev obračuna plač delavcev od režije
- ureditev pogodbenega dela (interna borza dela)

Predstavnika začasne uprave sta obljubila, da bodo zahteve preučili in nanje odgovorili.

POGODBENA DELA - INTERNA BORZA DELA

Na neurejenost področja pogodbenih del oziroma interne borze dela za zaposlene smo ves čas opozarjali.

Dogaja se, da so v posamezni izmeni za isto ladijsko manipulacijo zaposleni plačani po rednem delu in po pogodbenem delu.

Niso določeni ceniki ter vrste del, kdo lahko dela po pogodbi in kdaj, skratka pravila interne borze dela za zaposlene, na kar je opozarjal večkrat tudi sindikalni zaupnik Žarko Miklavčič (glej zapisnik decembrske seje organa upravljanja).

Večkrat se dogaja, da se delavci pošiljajo na kompenzacijo, za njihova dela pa se najemajo tuji, pogodbeni delavci (Reka, Pula, ...), ki preko privatnih podjetij in ali brez predpisanih dovoljenj? opravljajo pretovorne storitve z osnovnimi sredstvi podjetja. Najnovejša praksa potrjuje, da se ti delavci zbirajo že zjutraj na kapiji in se potem določijo, kdo bo kaj delal v pristanišču.

Tudi problematiko izkrcanja vozil smo večkrat izpostavili, še posebej, ker je sklenjena pogodba s partnerjem Mitsubisci. Povprečni prihodek na vozilo je ca.-1500 dolarjev, ob pretovoru cca. 100.000 vozil pa gre prihodek že v milijone dolarjev.

Zahtevamo ureditev tega področja in ločitev pogodbenih del na zaposlene in zunanje z možnostjo takojšnjega ukrepanja v primeru kršitev ter nadzora nad izvajanjem.

NOTRANJI ODKUP IN POSTOPKI

Vse bistvene pripombe, mnenja in stališča, katera so bila obravnavana na sindikalnih skupinah v mesecu avgustu ter na IO so bile posredovane organu upravljanja (glej zapisnike 34, 35, 36 redne seje).

O 36. izredni seji sindikat ni bil obveščen in ni prejel gradiva.

Sicer pa o izrednih sejah organa upravljanja sindikat nikoli ni bil obveščen.

Postopki:

1. Zaustavitev interne borze za prodajo obveznic
2. Petstosedemdeset tožb na zavarovanje in izplačilo obveznic
3. Pritožba na program lastninskega preoblikovanja - notranji odkup
4. Izplačilo članarine na izdane obveznice

V pripravi so naslednji postopki:

1. Tožba na izplačilo članarine za mesec avgust 94
2. Tožba na izplačilo članarine po trinajstih plačah za leto 90, 91, 92, 93 (za leto 94 je bila članarina nakazana)
3. Tožba na plačilo prispevkov iz bruta in na bruto ter akontacije dohodnine na obveznice b, c, d.
4. Odškodninska tožba na preveč plačane davke pri dohodnini za leto 93.

V medijih je bilo objavljeno, da smo vložili tudi kazenske ovadbe zoper posameznike iz ožjega vodstva (oddaja Okno v svet).

Do sedaj nismo vložili še nobene, čeprav so gospodje Korelič, Pavšič in Peric to storili zoper predsednika sindikata.

PROSTA CARINSKA CONA - DANES PROSTA CONA IN DANAŠNJE BY PASS PODJETJE PROSTA CONA d.o.o.

Ožje vodstvo podjetja je v letu 94 pripravilo predlog ZAKONODAJNE UREDITVE pristanišča v smislu off-shore centra, ki bi nudil podjetjem s sedežem Vojkovo nabrežje 38 velike fiskalne in ostale olajšave (davek na dobiček, prometni davek, izvozne in uvozne carine ...).

V medijih smo prebrali, da predlog ni dobil podpore, ob njegovi preučitvi pa lahko ugotovimo, glede na cilje, katere zasleduje, tudi naslednje:

Tako imenovana off-shore podjetja ne bi smela poslovati v pristanišču, lahko pa z omejitvami in pod določenimi pogoji v državi. Finančna sredstva iz poslovanja v ostalih državah in na tujih računih bi prenašala na rezidentni račun, verjetno v Kopersko Banko?

Pri tem so predlagatelji pozabili, da imajo že vse evropske države vkomponiran v svojo zakonodajo WORLDWIDE TAXATION SISTEM, ki omogoča finančne kontrole vsem nerezidentnim pravnim in fizičnim osebam, ki izvršujejo poslovanja preko računov v teh državah.

Pristanišče ne bi imelo od takih podjetij nobenih koristi, lahko pa bi pristojna finančna ministrstva tujih držav pričela s finančnimi kontrolami.

Pregled nekaj domačih, tujih/mešanih podjetij s sedežem v pristanišču, ki so ali še poslujejo: GLOBUS, PROCAFFE, AUTAMAROCCHI, EUROAFRICA, TRANSFRUIT, STEEL PROFILE, RIPLAST, ALPHA TRANSPORTS, BS, ZAVARIVAČ DDD, ADRIA CONTROL, C.T.S, C.C.T, U.R.F, COLONIALE, MODEQ, ADVANCEDTECHNOLOGYAPPLICATION CENTER, EUROFLEX, INTERSERVICE, CENŠPED, FIL, MASPED, FINMAR, ALINA TAL, COOCIES, ADRIA TOW, ... vse d.o.o.

Podjetje **Prosta cona d.o.o.**, ki je še v izključni lasti **Luke Koper, p.o.** Koper, je danes dokapitalizirano po sklepu organa upravljanja v višini cca. 12. mio dolarjev. **KAM BODO STRESLI TE DOLARJE ?**

PREGLED MODELA PRIHODKOV LUKE KOPER, p.o. KOPER IN MODEL DELITVE:

letni prihodki(plaćana realizacija) 60 mio.dolarjev

model delitve:

AMORTIZACIJA - 40 % 24 mio.dolarjev

PLAČE (1800 zaposlenih) - 40 % 24 mio.dolarjev

INVESTICIJE - 20 % 12 mio.dolarjev

IZRAČUNALI SMO, DA JE LUKA KOPER, p.o. KOPER V ŠTIRIH LETIH ZAINVESTIRALA cca. 160.mio dolarjev.

PRIVATIZACIJA VZDRŽEVANJA PRISTANIŠKEGA SISTEMA

Izvršni odbor sindikata ni dal pozitivnega mnenja na že izvedeno privatizacijo. Kratek opis poteka postopka in razlogi za negativno mnenje:

V začetni fazi se je hotelo privatizirati vzdrževanje preko že obstoječega podjetja ELIDE. Osnovni razlog je bil v tem, da je to podjetje že opravljalo določena vzdrževalna dela.

Kasneje se je v ta namen ustanovilo tri podjetja, katera so prevzela delavce Luke Koper, p.o. Koper v tehničnem sektorju, skupno 60 delavcev. Delavci niso soglašali s privatizacijo, sindikat pa ji je nasprotoval, vendar je vodstvo podjetja uveljavilo prisotne interese in izvedlo privatizacijo.

Ne bomo ponavljali razlogov proti (glej zapisnik organa upravljanja), omenimo samo naslednje:

Dosedanji delavci podjetja, ki so desetletja gradili pristanišče, so danes v položaju, da morajo delati za svoje bivše sodelavce. Ni jim bilo dovoljeno, da bi enakopravno s sodelavci postali solastniki teh podjetij oziroma da bi imeli iste pravice in obveznosti.

Kaj to pomeni v povezavi z Luko Koper, p.o. Koper prikazujemo na naslednjem modelu divje in protizakonite privatizacije:

LUKA KOPER, p.o.KOPER

PODJETJE 1	PODJETJE 2	PODJETJE 3
4 lastniki	3 lastniki	5 lastnikov

STROŠKI VZDRŽEVANJA SO DANES VELIKO VEČJI !

Delavci v teh treh podjetjih so morali vložiti obveznice in certifikate v Luko Koper, p.o.Koper, kateri danes njihovi lastniki pridno fakturirajo. Delavci nimajo nobenih pravic iz dela do bivšega podjetja, v katerega so vložili cca. 100 mio tolarjev. To bivše podjetje pa jih je za nagrado spravilo v položaj čistih mezdnih delavcev, kateri so lahko že jutri na cesti.

Lastniki teh podjetij pa morajo ustvarjati svoj dobiček tudi na račun plač delavcev.

Zanimiva je nabava osnovnih sredstev v pristanišču (stroji, dvigala, ...), ki se vrši preko privatnih podjetij. Kakšne so provizije in kdo ima pri tem koristi?

ODGOVOR NA STALIŠČA, ZABELEŽKA ZAČASNE UPRAVE

LUKA KOPER-KOPER

ZAČASNA UPRAVA

-TU-

DATUM: 18.1.1994

PREDMET: STALIŠČA ZAČASNE UPRAVE Z DNE 6.1.95 IN ZABELEŽKA ZAČASNE UPRAVE Z DNE 6.1.95 S POSEBNO PRILOGO

Prejeli smo stališča, zabeležko.

Sporočamo vam:

1. Da so nekatere trditve v stališčih neresnične.
2. Da so nekatere trditve v zabeležki št. 1. neresnične.

Predvsem vas želimo opozoriti na točko 3. Zabeležke, v kateri omenjate predlog sindikata, ki naj bi bil vezan na izpolnitev določenih pogojev.

Kolikor nam je znano, ste osebno pismeno pooblastili vašo pomočnika, da uredita vse potrebno za uveljavitev vaših interesov.

V ta namen sta se vašo pomočnika zglasila na sedežu sindikata dne 5.1.94 ter predlagala, da sindikat v roku 3 dni prekliče dopisa št. 72 in 73.

Sindikat pristaniških delavcev Slovenije bo, kot vam je bilo že večkrat povedano in kot je bilo dogovorjeno z vašimi pomočniki, odstopil od dosedanjih in nadaljnjih aktivnosti samo pod pogojem, če bo začasna uprava pripravljena sodelovati s sindikatom na osnovi veljavnih predpisov, na osnovi veljavne kolektivne pogodbe ter na osnovi poštenih in korektnih odnosov.

OBJAVLJAMO DEL INTERVJUJA Z DOSEDANJIM PREDSEDNIKOM, PREDSEDUJOČIM I. M.

Kako ocenjujete danes delovanje sindikata v vašem štiri-letnem mandatu?

Težko je v nekaj stavkih povedati, kaj vse smo sindikalisti doživeli v tem obdobju. Delo je bilo trdo in naporno, imeli pa smo tudi obdobja sindikalnega počitka, vendar navideznega. Dosegli smo precej, vseh zahtev in tekočih problemov pa se v tem obdobju ni dalo sporazumno rešiti. Legitimne zahteve sindikata in delavcev pa slej ko prej najdejo ustrezno rešitev. Ko smo pred štirimi leti zahtevali ukinitve negativne osebne ocene, so se nam smejali. Danes je nimamo več. Čas je prinesel svoje, z njim se spreminja mentaliteta, pri nekaterih hitreje, pri drugih počasneje. Bistveno je, da smo v tem obdobju odprli najvažnejše probleme v zvezi s pristaniškim delom. Podpisali smo tudi dve kolektivni pogodbi. Druga pomeni velik korak naprej, sicer pa ni več nobena skrivnost, da je izvršni odbor pred kratkim dal odpoved na tarifni in normativni del. V pripravi so nova pogajanja.

Imate precej stikov s tujimi sindikati?

Na mednarodnem področju smo bili večkrat prisotni. Tako smo na konferenci evropskih pristaniških sindikatov v Rovinju predstavili naše razmere, zastavili nadaljna sodelovanja predvsem pri izmenjavi informacij s pristaniškimi sindikati iz Geneve, Livorna, La Spezie, ... Nekaj časa smo bili v stalni povezavi s sindikatom iz Reke. S predstavnikom ITF g. Memonom smo preučili probleme in pri vključevanju Koprškega pristanišča v Evropske standarde ter ovire pri včlanitvi sindikata v ITF, udeležili pa smo se tudi več strokovnih seminarjev na temo transportni - pristaniški sistemi.

Redno sodelujemo s tržaškimi sindikalisti pristanišča Trst oziroma s sindikatom FILT (Italijanska federacija transportnih-pristaniških delavcev). Spoznali smo vse evropske pristaniške sisteme, PCC cone, pridobili veliko gradiva, predstavljeno pa nam je bilo tudi delovanje pristanišča Trst in zasnove njegove bodoče off-shore cone, katere nastanek je pogojen z vstopom Slovenije v EU.

Kakšne so razlike v sindikalnem delovanju?

Čeprav se po plačah in organizaciji poslovanja ne moremo primerjati z evropskimi pristaniškimi giganti, pa so nam ostale stvari skupne. Vsi se borimo za čimvečje uspehe pri kolektivnem dogovarjanju, težišče naših zahtev so bile plače in tarifni del, medtem ko oni zahtevajo jasna pravila pri določanju registra pristaniških delavcev in podjetij, varnost in higieno na delovnih mestih, spoštovanje kolektivnih pogodb.

Število zaposlenih se je v tem obdobju prepolovilo. Kako to vpliva na sindikat?

Iz 1800 članskega kolektiva smo pristali na 950 zaposlenih. Večina presežkov se je reševala z dokupi in odpravinami, sporazumno. Pri zadnjem programu smo sprožili arbitražo, ker ti delavci niso imeli določenega roka, v katerem delovno razmerje preneha. Na Arbitraži smo samo določili rok, v katerem morajo biti izdelani predlogi zaposlitev. Skupina teh delavcev naj bi se zaposlila v privatnih podjetjih v pristanišču, vendar se to ni uresničilo.

Direktnega vpliva na sindikat pa ni, razen pri članarini. So pa direktni vplivi v obratni smeri na stroške podjetja iz naslova plač. Če so prej ti znašali do 22 mio. dolarjev letno, predstavljajo danes samo dobro polovico.

Zakaj ste izpostavili problematiko družinskih podjetij v pristanišču?

Na to je opozoril že predsednik države ob svojem prvem

obisku v preteklem letu. Mi smo jih samo nekaj našli. Vedeti moramo, da nekateri delavci začasne uprave dobro poznajo poslovanje podjetij, še posebej v tranzitnem režimu. Možnosti okoriščenja obstajajo in nekateri jih lahko tudi izkoristijo. Pri tem gre lahko za velika sredstva.

Ali lahko potrdite govorice, ki krožijo po Kopru, da ima tudi direktor začasne uprave Luke Koper lastno podjetje?

Seveda, in to s sedežem v Trstu. Vendar mi je v razgovorih zardil, da ga je prodal, ker mu je pridelalo izgubo. Osebno mu verjamem, sicer pa se da vse preveriti.

Povejte prosim, ali je Luka Koper izvajala investicije v privatna podjetja v prosti coni?

Na razgovorih, ki smo jih imeli, so nam potrdili, da so bile takšne investicije izvedene.

V katera privatna podjetja?

To vprašajte predstavnike začasne uprave.

Ali imate podatke o teh vlaganjih?

Na začasni upravi jih zagotovo imajo.

Direktor vam očita, da stojijo za vami politični interesi?

Lepo vas prosim, pa tudi če bi stali? Javno smo že ovrgli takšna podtikanja. Sicer pa je predsedujoči Konfederacije 90 v Mediumu lepo povedal, zakaj sindikalistom in sindikatom ni potrebno biti v stranki, direktorjem pa. Res pa je, da so predstavniki poslanskih skupin LDS oziroma ZLSD izrazili interes po posredovanju v sporu glede notranjega odkupa, kar se mi ne zdi nič slabega.

Veliko se je pisalo in govorilo tudi o grožnjah zoper sindikaliste. Vaš komentar?

Rekel bi, svinčeni časi. Grožnje in ustrahovanja so padale kar po vrsti. Ne moreš verjeti, če ne občutiš na lastni koži. Zelo pa so zavajali delavce. Vodstvo terminala sipki in tekoči tovari je razglasilo, da je sindikat izgubil vse tožbe. Da bodo delavci na črni listi, da se jim pišejo hudi časi, ko bodo šefi postali solastniki podjetij. Dogajale so se neverjetne stvari. Na terminalu generalni tovari naj bi največ pristopnic k notranjemu odkupu pridobili kar na ladjah.

Sicer pa so meni, podpredsedniku in strokovnemu sodelavcu grozili s kazenskimi ovadbami in ustrahovanji že na delovnem sestanku, ki smo ga imeli na sedežu sindikata s predstavniki začasne uprave v letu 94. Direktor nam je dobesedno zagrozil, da bo enega obesil. Če je to počel v svojem imenu, mu ne zamerimo, če pa je grozil v imenu začasne uprave, je to škandal prve vrste.

Tožijo vas kar trije bivši direktorji. Zakaj in kakšno spravo so vam ponudili?

Tožbe še nisem prejel. Obvestili pa so sindikat, do bodo njihove interese zaščitili. Kakšni so ti interesi, vprašajte njih. Kaj mi je bilo v spravi ponudeno, ne bom povedal. Jasno pa je, kaj bi moral kot predsednik sindikata vrniti za tako imenovano spravo. Veste, včasih sem naiven, nisem pa neumen.

Direktor začasne uprave vam očita, da želite poddržavljanje in da delujete v škodo interesov delavcev?

To so hude obtožbe. Takšne izjave bi dal v kontekst "diskvalifikacije" za vsako ceno. Saj poznate stari pregovor "ko odpove stroka, začne politika". Najprej bi povedal, da je pristanišče že poddržavljeno in da z njegovo infrastrukturo upravlja Pristaniška Kapetanija. Vpeljan je sistem upravljanja s terito-

rijem in upravljanje s prometom, ki ni prišel v veljavo leta 61. Država je tako že pridobila 51 % premoženja podjetja, skupaj z občinskim deležem pa je 60 % premoženja izven lastninjenja. V ta preostali del, ki predstavlja samo 40 %, pa silijo delavce preko notranjega odkupa, čeprav je večina zahtevala izplačilo obveznic. Pomembno je poudariti, da v tem delu nobeden nima upravljalске večine, kar je tudi popolnoma razumljivo, ker se upravlja z državnim premoženjem. Državljanom pa je po mednarodni konvenciji prepovedano upravljanje z državnim premoženjem. Naše večinsko oziroma pretežno lastništvo je odpotovalo v Ljubljano. Res pa je, da tako olastninjeno podjetje še ni nujno javno podjetje.

Ali so plače nad republiškim povprečjem?

So. Vendar smo imeli leta 90, ko nas je bilo zaposlenih enkrat več, do 40 % nad rep. povprečjem, danes pa ga presegamo za dobrih 10 %. To je bilo odvisno od poročevalca na sejah bivšega organa upravljanja, enkrat smo presegali za 10 %, čez dva tedna že za 30 %, pač igra številka. Pozabljajo pa, da danes cca. 600 pretovornih delavcev (od privezovalca do disponenta) pretovori cca. 5 mio. ton tovora. Povprečna plača v operativi pa znaša povprečno plačo poštarja.

Sindikata je tudi zaustavil predčasno trgovanje z obveznicami?

Bivše vodstvo je na vsak način hotelo vzpostaviti transakcije z obveznicami. Zakaj, niso hoteli nikoli obrazložiti. Uporabili smo pravna sredstva in borzo zaustavili.

Ali je podjetje Prosta cona d.d.o. dokapitalizirano?

Je, in to v višini sit 1.250.000.000,00. Izvedeli smo, da naj bi ta sredstva (cca. 12 mio. dolarjev), uporabili za specializirane družbe? S tem denarjem se lahko izgradi in opremlja več kot deset upravnih zgradb Luke Koper, oziroma na tisoče kvadrat-

nih metrov površin! Je pa zanimivo, da je znesek enak predvidenemu povečanju plač poslancev za leto 1995.

Kaj želite povedati?

Zaenkrat samo to, da sta zneska enaka.

Kdo pa je predlagal dokapitalizacijo?

Direktor podjetja. Kdo pa je njemu to predlagal, se bo že izvedelo.

Kaj je bistvo lastninjenja pristanišča po vašem mnenju?

Pogajanja za cca. 40 mio. dolarjev letne bruto akumulacije oziroma gospodarske koristi, ki jo ustvari podjetje. Večina tega je že razdeljena na državo in občino, ostaja še nekaj milijonov, ki pa pomenijo tudi nekaj položajev v upravi.

Ali boste sprožili ustavni spor?

Pripravlja se dodatno gradivo za nadaljevanje postopka. Predstavnikom začasne uprave smo posredovali rešitev, ki bi zaustavila upravni spor. Ta rešitev predstavlja izplačilo obveznic delavcem, ki niso pristopili k notranjemu odkupu in delavcem, ki pri njem ne želijo sodelovati. Odločitev v primeru nadaljevanja postopka lahko v celoti razveljavi notranji odkup. V tem primeru bodo pred delavci, ki želijo delnice in ki so celo pridobili kredite za njihov nakup odgovarjali gospodje, ki ostalim delavcem niso hoteli obveznic izplačati.

Ali se predvideva ponovni paket presežnih delavcev? Kako bo ukrepal sindikat?

Uradno sindikat ni prejel še ničesar, sem pa bil seznanjen, da se pripravlja do 200 presežnih delavcev in to pretežno v režiji. Naredili bomo vse kar je potrebno, da zaščitimo delovna mesta članom sindikata.

SINDIKAT PRISTANIŠKIH DELAVCEV SLOVENIJE
SINDICATO DEI PORTUALI DELLA SLOVENIA
PORTO DI CAPODISTRIA

Vojkovo nabrežje 38, Naklada 800 izvodov, za interno uporabo
Uredil: Tiskarna VEK, Koper, tisk: Tiskarna VEK, Koper